Die Koalitionsklausel in Tarifverträgen

Dissertation
zur Erlangung der Juristischen Doktorwürde
bei der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Schlesischen Friedrich-Wilhelms-Universität
zu Breslau.

Vorgelegt
von
Otto Krüger
Gerichtsassessor
aus Berlin.

1926

Die Koalitionsklausel in Tarifverträgen

Die Koalitionsklausel in Tarifverträgen

Dissertation
zur Erlangung der Juristischen Doktorwürde
bei der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Schlesischen Friedrich-Wilhelms-Universität
zu Breslau.

Vorgelegt
von
Otto Krüger
Gerichtsassessor
aus Berlin.

Gedruckt mit Genehmigung
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau

Berichterstatter: Professor Dr. Schott

R. UNIV
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Buch- und Kunstdruckerei J. Wiesike, Brandenburg (Havel)

Einteilung.

I. Abschnitt.

§ 1. Einleitung: Feststellung des Themas.
§ 2. Zur Geschichte der Koalitionsklausel.

II. Abschnitt: Die Koalitionsklausel und das Bürgerliche Gesetzbuch.

§ 3. Die Koalitionsklausel und § 138 BGB.
§ 4. Die Koalitionsklausel und die §§ 826, 823 BGB.

III. Abschnitt: Die Koalitionsklausel und die Reichsverfassung.

§ 5. Die Koalitionsklausel und Art. 159 Reichsverfassung.
§ 6. Die Koalitionsklausel und Art. 124 Reichsverfassung.
§ 7. Die Koalitionsklausel und Art. 151, 152 Reichsverfassung.
§ 8. Die Koalitionsklausel und Art. 165 Reichsverfassung.
§ 9. Die Koalitionsklausel und Art. 114, 118 Reichsverfassung.

IV. Abschnitt: Die Koalitionsklausel und das Betriebsrätegesetz.

§ 10. Die Koalitionsklausel und § 66 Ziffer 6 BRG.
§ 11. Die Koalitionsklausel und die §§ 81, 84 BRG.

V. Abschnitt: Die Koalitionsklausel und andere arbeitsrechtliche Gesetze und Verordnungen.

§ 12. Die Koalitionsklausel und die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918.
§ 13. Die Koalitionsklausel und die Gewerbeordnung.
§ 14. Die Koalitionsklausel und das Arbeitsnachweisgesetz.

VI. Abschnitt.

§ 15. Ergebnis der Untersuchungen.
§ 16. Ein Reformvorschlag.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41548228_0111

Literaturverzeichnis.

Ab Yberg, Die Streiks und ihre Rechtsfolgen. Züricher Diss. 1903.
Anschütz, Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919. Berlin 1921.
—, Die Verfassungsurkunde für den Preußischen Staat vom 31. Januar 1850. Berlin 1912.
Arndt, Kommentar zur preußischen Verfassung vom 31. Januar 1850.
Berger—Donau, Kommentar zum Arbeitsnachweisgesetz.
Flatow, Kommentar zum Betriebsrätegesetz. 11. Aufl. Berlin 1923.
Flesch—Pothoff, Privatangestellte und Arbeitsrecht. Berlin 1912.
Giesberts—Sitzler, Kommentar zur Verordnung über Tarifverträge. 5. Aufl. Berlin 1920.
Giese, Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919. Berlin 1923.
Groh, Deutsches Arbeitsrecht. Breslau 1924.
Hagen, Die guten Sitten als Rechtsbegriff. Gruchot, Bd. 52, S. 497 f.
Hueck, Das Recht des Tarifvertrages. Berlin 1920.
Jellinek, Die Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte. 3. Aufl., 1919.
Kaskel, Arbeitsrecht. Berlin 1925.
Kaskel—Syrup, Kommentar zum Arbeitsnachweisgesetz.
Kohler, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts.
Konrad, Grundriß der politischen Oekonomie. II, 1919.
Kulemann, Der Gewerkschaftsgedanke in der Beamtenbewegung. Berlin 1919.
Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung. 5. Aufl.
Meißner, Das neue Staatsrecht des Reiches und der Länder. Berlin 1921.
Melsbach, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1923.
Oertmann, Kommentar zum BGB. Allgemeiner Teil.
—, Das deutsche Arbeitsvertragsrecht mit Einschluß der Arbeitskämpfe. Berlin 1923.
Rasch, Beamtenfragen, Gesetz und Recht. 1919.
Roscher, System dem Volkswirtschaft. 1906, Bd. I.
Schippel, Beiträge zur Geschichte des Koalitionsrechts. Die neue Zeit XVII (1898), II.
Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag.
Stieda, Koalitionen und Koalitionsverbote im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 1910.
Der Arbeitgeber. 1921, 1922.
Deutscher Reichsanzeiger. 1918, 1919.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. 1921—1925.
Reichsarbeitsblatt. 1920, 1921, 1924.
Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. Bd. 48, 74, 104.
Korrespondenzblatt des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes. 1920.
Juristische Wochenschrift. 1921.
Leipziger Zeitschrift. 1923.
Das Schlichtungswesen. 1924.
Soziale Praxis. Bd. 28, 31.
Reichsgesetzblatt. 1908, 1918.
Preußische Gesetzessammlung. 1845, 1864, 1866.
Verhandlungen des Preussischen Abgeordnetenhauses.
Verhandlungen des Reichstags.
Verhandlungen der Nationalversammlung.

I. Abschnitt.

§ 1.

Feststellung des Themas.

In einer Reihe von Tarifverträgen, die vor und nach der Staatsumwälzung von 1918 zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abgeschlossen wurden, fand und befindet sich die Bestimmung, daß nur solche Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen, die einer Organisation oder einer bestimmten Organisation von Arbeitnehmern als Mitglied angehören, oder daß die Arbeitnehmer nur bei solchen Arbeitgebern arbeiten dürfen, die bestimmte Organisationsvoraussetzungen erfüllen. Diese Bestimmung wird als Koalitions- oder Organisationsklausel bezeichnet.

Koalitionsklausel hieß sie so lange, als man von einem Koalitionsrecht sprach, d. h. von einem Recht, sich zu vereinigen mit dem Zwecke, durch die Koalitionen bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erlangen[1]. Seitdem jedoch der Verfassungsausschuß[2] der Nationalversammlung bei Beratung des jetzigen Art. 159 Reichsverfassung an Stelle des Wortes »Koalitionsfreiheit« das Wort »Vereinigungsfreiheit« gewählt hat, ist man teilweise dazu übergegangen, die obenbezeichnete Klausel mit »Organisationsklausel« zu bezeichnen. Der Verfassungsausschuß hat deshalb bewußt an die Stelle von »Koalitionsfreiheit« das Wort »Vereinigungsfreiheit« gesetzt, weil mit dem Worte »Koalitionsfreiheit« das Recht der Arbeitseinstellung, das Streikrecht, mit umfaßt sei.

In der vorliegenden Arbeit ist jedoch das Wort »Koalitionsklausel« beibehalten. Es soll aber nur so aufgefaßt werden, daß es sich nur auf das Recht, sich zu vereinigen, bezieht, während das sog. Streikrecht unberücksichtigt bleiben soll[3].

Enthält ein Tarifvertrag die Bestimmung, daß nur organisierte Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen, so spricht man von der »allgemeinen« Koalitionsklausel, im Gegensatz zur »besonderen«

[1] Dies ist der Zweck und die Aufgabe der Koalitionen, wie er z. B. im § 152 GewO. festgestellt ist.

[2] Verhandlungen des Verfassungsausschusses der Nationalversammlung 1920, Sten. Ber., Anlage Nr. 396, S. 389, ff. Art. 52 (34b).

[3] Der Verfasser hat das Wort Koalitionsklausel aus ihm praktisch erscheinenden Gründen beibehalten, weil in der Arbeit vielfach auf die früheren Rechtsverhältnisse vor 1918 Bezug genommen werden muß, bei denen eigentlich nur von Koalitionen die Rede ist.

Koalitionsklausel, die bestimmt, daß nur Arbeitnehmer einer bestimmten Organisation, nur der, die den Tarifvertrag mit dem Arbeitnehmer geschlossen hat, eingestellt werden dürfen.

Über die Rechtsgültigkeit beider Koalitionsklauseln hat sich ein lebhafter Streit in der Literatur und Rechtsprechung erhoben. Bestimmungen des BGB., der Reichsverfassung, des Betriebsrätegesetzes hauptsächlich werden zur Begründung, aber ebenso zur Ablehnung angeführt.

Es soll nun Aufgabe der folgenden Ausführungen sein, zu untersuchen, ob die Koalitionsklausel gegenüber den geltenden gesetzlichen Bestimmungen Rechtsbestand hat oder ob sie als unwirksam abzulehnen ist.

§ 2.

Zur Geschichte der Koalitionsklausel.

Von dem Vorhandensein einer Koalitionsklausel kann nur gesprochen werden, seitdem es überhaupt Koalitionen oder koalitionsähnliche Vereinigungen gibt.

Im Altertum kannte man keine Koalitionen, denn in der griechischen und römischen Gesellschaft, die hier allein in Betracht gezogen werden soll, fehlte bei der Mehrzahl der eigentlichen Arbeiter die erste Voraussetzung für die Bildung von Koalitionen, die bürgerliche Freiheit der Mitglieder des Arbeiterstandes.

Erst im Mittelalter begegnen wir den Anfängen der Berufsvereine, nämlich den Zünften. Doch auch diese waren keine Koalitionen im heutigen Sinne, denn der erste Zweck der Zünfte bestand darin, der Überwucherung bestimmter Gewerbe entgegenzutreten. Daneben hatten es sich die Zünfte zur Aufgabe gemacht, das Verhältnis der Arbeitgeber zu den Arbeitern ‹Gesellen› in einem ihnen günstigen Sinne zu regeln. Hieraus ergab es sich, daß sich die Gesellen auch ihrerseits vereinigten, um ihre gemeinschaftlichen Interessen zu wahren. In der Blütezeit der Zünfte war es dann für jeden Gesellen eine Selbstverständlichkeit, der »Gesellenbruderschaft« anzugehören. Ohne diese Zugehörigkeit war es für ihn ganz unmöglich, bei einem Meister Beschäftigung zu finden. Man kann also in dieser Zeit von einem Organisationszwang reden, wenn er auch nicht gesetzlich festgelegt war.

Bei den Zünften finden wir in der Neuzeit auch eine Art Koalitionsklausel. Im Anfang des vorigen Jahrhunderts stellten die Gesellen sog. »Gesellenscheine« aus, und es konnte nur der Beschäftigung finden, der im Besitze eines solchen Gesellenscheines war. Von einer ähnlichen Einrichtung, dem sog. »Freischein«, wird aus Hannover berichtet. ». . . . daß nur dann jemand als

Geselle anerkannt und zur Arbeit zugelassen wird, wenn er einer Bruderschaft angehört. Sehr oft wird dem Gesellen nicht nur auf alle Weise das Unterkommen bei einem Meister erschwert, sondern ihm sogar, wenn er dennoch Arbeit findet, viel Ärger und Kränkung zugefügt, daß er gewöhnlich den Ort bald verlassen muß[1].«

Derartige Einrichtungen entwickelten sich bald zu Mißständen, und die Behörden versuchten dagegen durch Verordnungen vorzugehen. So bestimmt z. B. das Hamburger Gewerbereglement im § 107: ». . . . Auch wird ihnen wiederholt auf das strengste untersagt, sich ein Strafrecht über ihre Mitgesellen anzumaßen und sich auf irgendeine Weise in die Verhältnisse ihrer Mitgesellen zu den Meistern zu mischen.« Der Bundestag erließ im Verfolg der Bestrebungen, den Gesellenmißbräuchen zu steuern, am 3. Dezember 1840 einen Beschluß, in dem schwere Strafen angedroht werden, wenn sich Handwerksgesellen in unerlaubten Gesellenverbindungen, Gesellengerichten, Verrufserklärungen und dergleichen Mißbräuchen gegen Landesgesetze vergehen.

Ein weiteres Mittel, den entstandenen Mißbräuchen zu steuern, wurde darin gefunden, daß man allgemeine Verbote gegen die Berufsvereine erließ. So enthalten die §§ 181, 182, 183 der Preußischen Allgemeinen Gewerbeordnung vom 17. Januar 1845 ein Verbot der Koalitionen der gewerblichen Unternehmer und Arbeiter. Diese Bestimmungen lauteten:

§ 181: »Gewerbetreibende, welche Gehilfen, Gesellen oder Arbeiter oder die Obrigkeit zu gewissen Handlungen oder Zugeständnissen dadurch zu bestimmen suchen, daß sie miteinander verabreden, die Ausübung des Gewerbes einzustellen, oder die ihren Anforderungen nicht nachgebenden Gehilfen, Gesellen oder Arbeiter zu entlassen oder zurückzuweisen, ingleichen diejenigen, welche zu einer solchen Verabredung andere auffordern, sollen mit Gefängnis bis zu einem Jahre bestraft werden.«

§ 182, Abs. 1: »Gehilfen, Gesellen und Fabrikarbeiter, welche entweder die Gewerbetreibenden selbst oder die Obrigkeit zu gewissen Handlungen oder Zugeständnissen dadurch zu bestimmen suchen, daß sie die Einstellung der Arbeit oder die Verhinderung derselben bei einzelnen oder mehreren Gewerbetreibenden verabreden oder zu einer solchen Verabredung andere auffordern, sollen mit Gefängnis bis zu einem Jahre bestraft werden.«

§ 183: »Die Bildung von Verbindungen unter Fabrikarbeitern, Gesellen, Gehilfen und Lehrlingen ohne polizeiliche Erlaubnis ist, sofern nach den Kriminalgesetzen keine härtere Strafe eintritt, an

[1] Vgl. Schippel, S. 88.

den Stiftern und Vorstehern mit Geldbuße bis zu 50 Thalern oder Gefängnis bis zu vier Wochen, an den Teilnehmern mit Geldbuße bis zu 20 Thalern oder mit Gefängnis bis zu 14 Tagen zu ahnden.«

Trotz mehrfacher Bemühungen, diese Bestimmungen aufzuheben, blieben sie bis zur Gewerbeordnung für die norddeutschen Staaten vom 21. Juni 1869 bestehen. Diese brachte eine wesentliche Änderung, indem sie alle Koalitionsverbote aufhob und in ihren §§ 152, 153 bestimmte:

§ 152: »Alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Gewerbetreibende, gewerbliche Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter, werden aufgehoben.

Jedem Teilnehmer steht der Rücktritt von solchen Vereinigungen und Verabredungen frei, und es findet aus letzterem weder Klage noch Einrede statt.«

§ 153: »Wer andere durch Anwendung körperlichen Zwanges, durch Drohungen, durch Ehrverletzung oder durch Verrufserklärung bestimmt oder zu bestimmen versucht, an solchen Verabredungen ⟨§ 152⟩ teilzunehmen, oder ihnen Folge zu leisten, oder andere durch gleiche Mittel hindert oder zu hindern versucht, von solchen Verabredungen zurückzutreten, wird mit Gefängnis bis zu drei Monaten bestraft, sofern nach dem allgemeinen Strafgesetze nicht eine härtere Strafe eintritt.«

Die Reichsgewerbeordnung vom 26. Juli 1900 hat in den §§ 152, 153 diese Bestimmungen wörtlich übernommen.

Aus den Versuchen, die §§ 152, 153 Gewerbeordnung abzuändern, da sie als zu große Beschränkung der Koalitionsfreiheit angesehen wurden, ist eine Entschließung von 32 Gewerbegerichtsbeisitzern des Gewerbegerichts Berlin besonders bemerkenswert[1]. Hierin ist folgender Gesetzesvorschlag gemacht:

»An Stelle der §§ 152, 153 GewO. tritt die Bestimmung: Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen haben zur Schlichtung von Streitigkeiten, welche zur Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter führen können, bei dem Gericht des Bezirks, in dem sie ihren Sitz haben, zu erscheinen und zu verhandeln.

Auf die Vereinigungen findet der § 61 BGB. entsprechende Anwendung, mit der Maßgabe, daß, wenn die Vereinigung die Bestimmungen des Absatzes 1 in ihren Satzungen aufgenommen hat

[1] Reichsarbeitsblatt, 1. Jahrg., S. 309.

und auch erfüllt, Einspruch gegen Eintragung von der Verwaltungsbehörde nicht erhoben werden darf.

Die Satzungen der Vereinigungen sind unbeschadet der Bestimmungen des BGB. über Vereine dem betreffenden Ausschuß des in Abs. 1 genannten Gewerbegerichts zur Genehmigung vorzulegen.«

Es ist jedoch dann bis zum Jahre 1918 bei den Bestimmungen der §§ 152, 153 GewO. geblieben. Im Jahre 1918 wurde der § 153 GewO. außer Kraft gesetzt. Auf die Frage, ob der § 152 GewO. durch Art. 159 Reichsverfassung aufgehoben ist, wird unten zurückgekommen werden. Der vorläufige Abschluß der Bewegung der Arbeitnehmerorganisationen ist in der Reichsverfassung von 1919, in dem Betriebsrätegesetz und in der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 zu sehen.

Nachdem nunmehr durch die Gewerbeordnung die Berufsvereine gestattet waren, findet in den Tarifverträgen, die zwischen den Berufsvereinen und den Arbeitgebern abgeschlossen wurden, auch die Koalitionsklausel Aufnahme. So u. a. in den Tarifverträgen der Silberschläger.

Mit der Frage, ob die Koalitionsklausel Rechtsbestand hat, hatte sich dann bald das Reichsgericht zu befassen. In der bekannten Entscheidung in bezug auf den Silberschlägertarif hat es den Standpunkt eingenommen, daß es zweifelhaft sei, ob die Koalitionsklausel einen Verstoß gegen die guten Sitten darstelle[1].

Der Standpunkt, der heute von den Gerichten und der Literatur der Koalitionsklausel gegenüber eingenommen wird, soll in den folgenden Ausführungen dargelegt werden.

II. Abschnitt.

Die Koalitionsklausel und das Bürgerliche Gesetzbuch.

§ 3.

Die Koalitionsklausel und § 138 BGB.

Es ist zunächst der Begriff der »guten Sitten« festzustellen. Nach der Ansicht des Reichsgerichts[2] hat der Richter »den Maßstab für den Begriff der guten Sitten aus dem herrschenden Volksbewußtsein zu entnehmen, dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden«.

Die Aufgabe des Anstandes ist es, das Verhältnis einer Mehrheit von Individuen in ihrer Eigenschaft als Träger selbständiger

[1] Abgedruckt bei Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag, S. 313.

[2] RGZ. 48, S. 124.

Persönlichkeiten zu regeln[1]. Der Anstand grenzt die Bewegungsfreiheit der Menschen untereinander ab. Es verbietet daher der Anstand, die wirtschaftliche Überlegenheit auszunutzen oder die wirtschaftliche Bedrängnis auszubeuten.

Bei der Feststellung, ob eine Anstandsverletzung und überhaupt eine Verletzung der guten Sitten im Rechtssinne vorliegt, ist von der Denkweise eines anständigen Durchschnittsmenschen auszugehen. Dazu bemerkt Oertmann[2], daß bei einem Verstoß gegen die guten Sitten ein Verstoß gegen die Sittlichkeit, gegen die Moral zu verstehen ist. Es sei aber nicht die subjektive Sittlichkeit des einzelnen oder der in einer »Studierstube theoretisch ausgeklügelte Sittlichkeitskodex« maßgebend, sondern die im Leben anerkannte, tatsächlich geübte Ethik, die herrschenden sittlichen Anschauungen und Anforderungen.

Die Koalitionsklausel kann nun unter Zugrundelegung dieser Begriffsbestimmung der guten Sitten als ein Verstoß gegen die guten Sitten angesehen werden. Ein solcher Verstoß soll u. a. dann vorliegen, wenn durch die Koalitionsklausel die wirtschaftliche Existenz einer Person vernichtet wird. So schreibt z. B. Kohler[3], daß hierhin solche Vereinbarungen gehören, welche dahin abzielen, jemand die Hilfsmittel seines Lebens abzuschneiden, so daß er überhaupt zugrunde gehen oder sich gewissen, ihm aufgedrängten Bedingungen unterwerfen muß. Dies sind die Ächtungs-, Verrufs- und Boykottverträge. Derartige finden sich vielfach in Kartellvereinbarungen. Sie sind nichtig.

Diejenigen, die die Ansicht vertreten, daß die Koalitionsklausel keinen Verstoß gegen die guten Sitten enthalte, legen ebenfalls die obenangeführte Begriffsbestimmung der guten Sitten ihrer Darlegung zugrunde. Da das Reichsgericht in der obenerwähnten Entscheidung die Möglichkeit offen gelassen hat, daß bei dem Begriff der guten Sitten auf die Sittenanschauung eines bestimmten Volkskreises, wenn sich in ihr die herrschende Sitte ausprägt, Rücksicht genommen werden kann, so soll nach Ansicht der Befürworter der Koalitionsklausel in jedem Fall auf die Anschauungen der betreffenden Kreise Rücksicht genommen werden. Als Folge daraus ergebe sich, daß, wenn ein Tarifvertrag zwischen großen Organisationen geschlossen sei, der sowohl die Mehrzahl der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber umfasse, anzunehmen sei, daß der durch die satzungsgemäßen Vertreter der Organisationen zum Ausdruck gekommene Wille auch der Wille

[1] Hagen, Die guten Sitten als Rechtsbegriff, Gruchot, Bd. 52, S. 497 f.
[2] Oertmann, Allgem. Teil, § 138, Anm. B zu § 138.
[3] Kohler, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, 2. Bd., 1. Teil, S. 101.

der überwiegenden Zahl ihrer Mitglieder sei. Die Bestimmungen des Tarifvertrages stellen daher prima facie den Niederschlag der in den in Betracht kommenden Volkskreisen herrschenden Meinung dar[1].

Seit Jahrzehnten sei die Koalitionsklausel als zulässig erachtet worden. In einem Gutachten des Magistratsrats von Schulz in den Verhandlungen des Deutschen Juristentages, Bd. 2, S. 234 ff., werden schon Tarifverträge aus dem Jahre 1872 und 1888 angeführt, die die Koalitionsklausel enthielten. Ferner werden dort die Tarife der deutschen Buchdrucker, der Reichstarif der Chemigraphen und die Tarife in der Gold- und Silberschlägerei erwähnt. Sie enthalten alle die Koalitionsklausel. Nach der Revolution finden wir die Koalitionsklausel in dem Tarifvertrag der deutschen Kleinbahnen, im Tarifvertrag zwischen Bühnengenossenschaft und Bühnenverein und in dem Tarifvertrag der Konsumgenossenschaften. Hieraus wird gefolgert, daß die Koalitionsklausel von weiten Kreisen des deutschen Volkes aus den verschiedensten Berufskreisen für zulässig erachtet wird.

Hiergegen ist zu sagen, daß die durch eine Organisation vertretene Meinung nicht als herrschend in den in Betracht kommenden Volkskreisen anzusehen ist. Man muß sich einmal vergegenwärtigen, ein wie großer Teil der Arbeitnehmer durch diese Organisation vertreten wird. Es sei dabei bemerkt, daß es auch Organisationen gibt, die sich gegen die Koalitionsklausel aussprechen. Wie sich die Arbeitnehmer zurzeit auf die Organisationen verteilen, ergibt sich anschaulich aus einer Zusammenstellung im Reichsarbeitsblatt[2]. Doch ist dabei zu beachten, daß sich seit dieser Zeit die Verhältnisse etwas zuungunsten der Organisationen verändert haben. Sehr beachtlich ist es hierfür auch, daß sich der Aufruf der Gewerkschaften vom 8. Juli 1920[3] gegen die Koalitionsklausel wendet. Es heißt dort u. a.:

»Die Koalitionsfreiheit, die in Artikel 159 der neuen Reichsverfassung garantiert ist, gibt den Arbeitern das Recht, sich einer Organisation anzuschließen, die ihrer Überzeugung entspricht. Dieses für alle geltende Recht darf nicht in ein Unrecht, in den Zwang, ausmünden, den einzelnen in eine bestimmte Organisation zu pressen. Die unterzeichneten Organisationsleitungen verurteilen jede gewaltsame Einwirkung auf die Zugehörigkeit zu einer Organisation mit aller Entschiedenheit. Sie fordern alle ihre Beamten, Angestellten, Vertrauensmänner und Mitglieder auf, inner- und außerhalb der Betriebe jedem Zwang auf organisierte Arbeiter zum Zwecke des Aus-

[1] Baum, Organisationszwang und Tarifvertrag, in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1922, S. 23 ff.

[2] Sonderabdruck aus dem Reichsarbeitsblatt Jahrg. 1924, Nr. 1/2.

[3] Korrespondenzblatt des Allgem. Deutschen Gewerkschaftsbundes 1920, S. 288.

tritts aus einer Organisation oder des Übertritts von einer Organisation in eine andere auf das nachdrücklichste entgegenzutreten.«

Die Stellung des Reichsgerichts zu der Frage, ob die Koalitionsklausel einen Verstoß gegen die guten Sitten bedeutet, ist eingehend in der Entscheidung vom 6. April 1922 dargelegt[1]. Hier handelt es sich um einen Tarifvertrag, in dem im § 5 bestimmt ist, daß nur Mitglieder der Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger von den Mitgliedern des Deutschen Bühnenvereins beschäftigt werden dürfen, und Mitglieder der Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger nur bei Mitgliedern des Deutschen Bühnenvereins Stellung nehmen dürfen. Das Reichsgericht kommt hier zu dem Ergebnis, daß die Bestimmung dieses § 5 die Grenzen der Zulässigkeit überschritten habe und gegen die guten Sitten verstoße. Diese Entscheidung ergebe sich allein aus der Feststellung der Folgen der Bestimmung.

Bei dieser Entscheidung geht das Reichsgericht allerdings davon aus, daß es als festgestellt ansieht, daß jemand, der nicht der Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger angehöre, sich nicht seinem Berufe als Schauspieler einer Sprechbühne entsprechend betätigen könne, sondern entweder seinen Beruf aufgeben oder Filmschauspieler werden müsse. Dadurch würde die wirtschaftliche Existenz des Betreffenden vernichtet werden.

Das Reichsgericht stellt demnach die Beurteilung der Koalitionsklausel in bezug auf § 138 BGB. auf die wirtschaftlichen Folgen für die einzelnen ab. Sieht man aber hiervon ab, so ist auch in jeder Vereinbarung einer Koalitionsklausel ein Verstoß gegen die guten Sitten anzunehmen. So hinsichtlich der politischen Rechte der Einzelperson. Jedem ist die politische Freiheit gewährleistet. Die Koalitionsklausel aber hebt diese Freiheit auf. Sie übt einen Druck aus, sich einer bestimmten politischen Richtung anzuschließen. Abgesehen davon, daß hierin schon ein Verstoß gegen eine Sondernorm zu sehen ist, worauf später zurückgekommen werden wird, liegt doch allgemein ein Zwang vor, einem Rechte zu entsagen. Ein solcher Zwang ist aber immer als ein Verstoß gegen die guten Sitten anzusehen. Greift man auf die obendargelegte Begriffsbestimmung der guten Sitten zurück, wonach ein Verstoß gegen die guten Sitten dann anzunehmen ist, wenn ein Verstoß gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden vorliegt, so ist jeder ausgeübte Zwang ein Verstoß gegen die guten Sitten. Allerdings fällt hierunter nicht ein Zwang, der im Interesse der Allgemeinheit, dem Staatsinteresse, ausgeübt wird. Ein solcher Zwang liegt

[1] RGZ. 104, S. 327.

aber nicht in der Koalitionsklausel, die nur das Interesse einer bestimmten Gruppe von Menschen wahrnehmen soll[1].

Gegen die hier vertretene Ansicht könnte vorgebracht werden, daß jetzt ein Zwang durch die Koalitionsklausel nicht mehr als vorliegend angenommen werden könne, nachdem das Recht, sich zu koalieren, anerkannt sei. Die Berechtigung dieses Einwurfs hängt davon ab, ob durch die Anerkennung des Koalitionsrechts im Art. 159 Reichsverfassung auch das Recht gegeben ist, sich nicht zu koalieren. Wird ein Recht, sich nicht zu koalieren, anerkannt, dann liegt weiterhin in der Koalitionsklausel ein unzulässiger Zwang. Auf diese Frage wird später eingegangen werden.

§ 4.

Die Koalitionsklausel und die §§ 826, 823 BGB.

Wird auf Grund einer Koalitionsklausel ein Arbeitnehmer entlassen, so fragt es sich, ob er Schadensersatzansprüche hat. Es ist festgestellt, daß die Koalitionsklausel ein Verstoß gegen die guten Sitten darstellt.

Der § 826 BGB. besagt nun: »Wer in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einem anderen vorsätzlich Schaden zufügt, ist dem anderen zum Ersatz des Schadens verpflichtet.«

Eine Handlung, die eine gegen die guten Sitten verstoßende Grundlage hat, verpflichtet demnach zum Schadensersatz. Ein Arbeitnehmer könnte in einem solchen Falle seine Schadensersatzklage auf § 826 BGB. stützen.

Diese Meinung wird naturgemäß von jenen abgelehnt, die die Sittenwidrigkeit der Koalitionsklausel überhaupt verneinen. So z. B. das Oberlandesgericht Nürnberg in seiner Entscheidung vom 13. April 1904[2]. Oertmann[3] lehnt an und für sich einen Schadensersatzanspruch ab mit der Begründung, daß eine Schädigung des Arbeitnehmers durch eine Koalitionsklausel nicht eintreten könne, weil eine Koalitionsklausel einfach unwirksam sein würde. Sollte jedoch tatsächlich ein Arbeitnehmer unter Berufung auf die Koalitionsklausel entlassen werden, so müßte ihm ein Schadensersatzanspruch nach § 826 BGB. gegeben werden. Demnach geht also Oertmann sogar so weit, daß es nach seiner Meinung unmöglich sei, Entlassungen auf Grund einer Koalitionsklausel vorzunehmen.

[1] So im wesentlichen auch Gauß in JW. 1921, S. 521: »Die Koalitionsklausel erscheint unsittlich, denn es ist keine Frage, daß der erstrebte Erfolg mit Rücksicht auf die gewährleistete Vertragsfreiheit nicht als berechtigtes Ziel erscheint.«

[2] Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag, S. 313 ff.

[3] Deutsches Arbeitsvertragsrecht mit Einschluß der Arbeitskämpfe. 5. Abschnitt, Kapitel I, Koalitionen.

Die herrschende Meinung hält auch den § 826 BGB. hier für gegeben.

Streitig ist dagegen die Frage, ob eine solche Schadensersatzklage auf § 823 BGB. gestützt werden kann. Der § 823 BGB. bestimmt in seinem ersten Absatz: »Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatze des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.«

Durch die Koalitionsklausel könnte ein »sonstiges Recht« verletzt sein. Unter einem sonstigen Recht ist ein absolutes Recht zu verstehen. Ein Recht auf Arbeit, auf Betätigung der Arbeitskraft, wird mit der einen Ausnahme, daß es sich um die Arbeit ganz bedeutender Künstler handelt, nicht anerkannt. Ist nun das Koalitionsrecht ein absolutes Recht?

Oertmann[1] geht dementsprechend bei der Behandlung dieser Frage nicht von dem Recht auf Arbeit aus, sondern von dem Koalitionsrecht. Dieses ist nach seiner Meinung kein absolutes Recht. Er betrachtet das Recht, sich zu koalieren, nur als eine jedermann zustehende allgemeine Befugnis, die keinen Rechtsschutz genießt. Das Recht der Arbeitnehmer gegen die Koalition und umgekehrt sei immer nur ein relatives Recht, das Wirksamkeit nur zwischen den Beteiligten habe.

Dieser Meinung kann beigetreten werden. Ein sonstiges Recht ist ein Recht, das mit dem Eigentum das gemeinsam hat, daß es von jedermann beachtet werden muß. Es fallen deshalb darunter nicht die Rechte, die nur bestimmte Personen binden. Das Koalitionsrecht schafft Rechtsbeziehungen nur zwischen zwei abgegrenzten Gruppen von Menschen, von anderen braucht es nicht beachtet zu werden. Ein sonstiges Recht wird demnach durch die Koalitionsklausel nicht verletzt.

Kaskel[2] stützt einen Schadensersatzanspruch auch auf § 823 Abs. 1, indem er die persönliche Freiheit durch die Koalitionsklausel verletzt sieht.

Der Abs. 2 des § 823 bestimmt: »Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt. Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.«

Eine Entlassung auf Grund einer Koalitionsklausel ist nun als eine Verletzung eines Schutzgesetzes anzusehen. Unter einem Schutz-

[1] Ebenda.

[2] Arbeitsrecht, S. 234.

gesetz ist jede Rechtsvorschrift zu verstehen, die den Schutz der Interessen anderer bezweckt.

In dieser Richtung muß der jetzt aufgehobene § 153 GewO. erwähnt werden. Dieser lautete: »Wer andere durch Anwendung körperlichen Zwanges, durch Drohungen, durch Ehrverletzung oder durch Verrufserklärung bestimmt oder zu bestimmen versucht, an solchen Verabredungen ⟨§ 152⟩[1] teilzunehmen oder ihnen Folge zu leisten, oder andere durch gleiche Mittel hindert oder zu verhindern versucht, von solchen Verabredungen zurückzutreten, wird mit Gefängnis bis zu drei Monaten bestraft, sofern nach dem allgemeinen Strafgesetz nicht eine härtere Strafe eintritt.«

Diese Vorschrift sollte den Arbeitnehmer vor jedem Koalitionszwang schützen. Enthielt daher ein Tarifvertrag eine Koalitionsklausel, so bedeutete diese einen Verstoß gegen § 153 GewO. Sie brachte dann mit Rücksicht auf diese Bestimmung neben der strafrechtlichen Verfolgung einen Schadensersatzanspruch mit sich, da der § 153 GewO. den Schutz der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer bezweckte, also ein Schutzgesetz darstellte. Aus der Aufhebung dieser Bestimmung ist nun nicht zu folgern, daß jetzt ein Koalitionszwang ausgeübt werden darf, sondern es sollten nur die strafrechtlichen Bestimmungen beseitigt werden.

Ein Schutzgesetz ist ferner Art. 165 Reichsverfassung, der im gleichen Maße zum Schutz der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dient. Insbesondere ist darin bestimmt, daß die beiderseitigen Organisationen anerkannt werden. Eine Koalitionsklausel würde hiergegen verstoßen, denn sie würde alle Organisationen nicht anerkennen, wenn sie z. B. bestimmt, daß nur Arbeiter einer bestimmten Gewerkschaft bei einem Arbeitgeber eingestellt werden dürfen. Auch wenn durch die Koalitionsklausel nur organisierte Arbeiter zugelassen werden, enthält sie ebenfalls einen Verstoß gegen den Art. 165 der Reichsverfassung; denn wenn ein Arbeitnehmer sich keiner Organisation anschließt, so muß seine Anschauung ebenfalls anerkannt werden. Man könnte in einem solchen Falle von einer Organisation der »Nichtorganisierten« sprechen.

Desgleichen ist der Art. 159 der Reichsverfassung als Schutzgesetz anzusehen, der die Vereinigungsfreiheit für jedermann gewährleistet. Auf diese Vorschrift wird eingehend unten eingegangen werden.

Ergibt sich danach die Berechtigung einer Schadensersatzklage aus den §§ 826, 823 BGB., wenn ein Arbeitnehmer auf Grund einer Koalitionsklausel entlassen wird, so ist nun zu prüfen, gegen wen diese Klage zu richten sein wird. Ist der Arbeitgeber schadensersatz-

[1] Das sind die Organisationen.

pflichtig, weil er die Entlassung ausgesprochen hat oder sind es die Arbeitnehmer, weil sie die Entlassung veranlaßt haben? Der eigentliche Urheber des entstandenen Schadens sind die Arbeitnehmer, der Arbeitgeber handelt nur unter ihrem Druck. Der Arbeitgeber nimmt sein ihm zustehendes Kündigungsrecht wahr. Ist der Arbeitnehmer unter Kündigungsausschluß, d. h. er kann zu jeder Zeit ohne Frist gekündigt werden, eingestellt, so überschreitet der Arbeitgeber nicht die Grenzen seiner Rechte, wenn er den Arbeitnehmer sofort entläßt.

In einer Entscheidung des Landgerichts Hamburg[1] ist der Betriebsrat für schadensersatzpflichtig erklärt worden. Ein Arbeitnehmer war entlassen worden, weil er nicht Mitglied des Holzarbeiterverbandes war. Der Betriebsrat war beim Arbeitgeber vorstellig geworden und hatte mitgeteilt, daß die übrigen Arbeitnehmer die Arbeit verweigern würden, falls der nicht organisierte Arbeiter nicht entlassen würde. Der Arbeitgeber hatte dem Druck und der Drohung der Arbeitsverweigerung gegenüber nachgeben müssen, wenn er nicht großen Schaden erleiden wollte. Das Landgericht hat ausgeführt, daß es Pflicht des Betriebsrates sei, für die Durchführung der Koalitionsfreiheit aller Arbeitnehmer, wie sie im Art. 159 Reichsverfassung gewährleistet sei, einzutreten. Die Vereinigungsfreiheit stehe unter einem besonderen Schutz des Betriebsrates. Fordere nun die Arbeitnehmerschaft, daß ein Arbeiter wegen seiner politischen oder gewerkschaftlichen Gesinnung entlassen werde, so sei es Pflicht des Betriebsrates, die Arbeitnehmerschaft über die Duldung der einzelnen Ansichten und Organisationen aufzuklären und zu bewegen, die Forderung der Entlassung fallen zu lassen. Unterläßt er diese Pflicht, so mache er sich einer groben Pflichtverletzung schuldig, insbesondere dann, wenn er die Forderung der Arbeitnehmer zu seiner eigenen mache. Für den durch seine Pflichtverletzung entstehenden Schaden habe der Betriebsrat einzustehen.

Es ist anzunehmen, daß eine Schadensersatzpflicht des Betriebsrates nicht besteht, wenn es ihm nicht gelingt, die Arbeitnehmerschaft von ihrem Entschluß abzubringen. Für diesen Fall haftet die Arbeitnehmerschaft allein.

Macht jedoch der Betriebsrat sich die sittenwidrige Willensrichtung der Arbeitnehmerschaft zu eigen, so haftet auch er, und beide haften als Gesamtschuldner.

Das Reichsgericht[2] hat sich dieser Ansicht angeschlossen, und in dieser Entscheidung die Mitglieder des Arbeiterausschusses als Gesamtschuldner haften lassen.

---

[1] Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1925, S. 611.

[2] RG. in LZ. 1923, S. 107.

III. Abschnitt.

Die Koalitionsklausel und die Reichsverfassung.

§ 5.

Die Koalitionsklausel und der Art. 159 Reichsverfassung.

Die grundlegende Bestimmung für die Koalitionsklausel in der Reichsverfassung ist der Art. 159. Er lautet: »Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maßnahmen, welche diese Freiheit einschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.«

Um die Bedeutung dieser Bestimmung würdigen zu können, muß hier auf ihre Vorgeschichte eingegangen werden. Zusammenschlüsse der Arbeitnehmer mit dem Zwecke, ihre Forderungen durchzusetzen, sind schon aus früheren Zeiten überliefert[1]. Eine gesetzliche Regelung der Materie in großem Umfange erfolgte im Anschluß an den Aufstand der Augsburger Schuhknechte von 1726 durch die Reichszunftordnung vom 18. August 1731. »Um diesen und anderen Handwerksmißbräuchen zu steuern«, verbot diese jede verabredete Arbeitseinstellung zur Erzielung besserer Arbeitsbedingungen, ungeachtet, ob ein Vertragsbruch vorlag oder nicht, und droht dagegen schwere Freiheitsstrafen an[2]. Auch in das preußische Allgemeine Landrecht, Buch II, Titel 8, wurden Strafen in den §§ 396 bis 398 für Zusammenschlüsse der Gesellen außerhalb der Zünfte eingefügt. Infolge der politischen Reaktion und der Furcht vor Geheimbünden und ähnlichem wurden die betreffenden landesrechtlichen Vorschriften Anfang des 19. Jahrhunderts in vielen Ländern scharf durchgeführt[3]. Am 3. Dezember 1840 faßte die Bundesversammlung den Beschluß, »übereinstimmende Maßregeln hinsichtlich derjenigen Handwerksgesellen zu treffen, welche durch Teilnahme an unerlaubten Gesellenverbindungen, Gesellengerichten, Verrufserklärungen und dergleichen Mißbräuchen gegen die Landesgesetze sich vergangen haben[4]«. Auch die Preußische Gewerbeordnung von 1845 enthielt in den §§ 182, 184 demgemäß Strafbestimmungen.

§ 182: »Gesellen, Gehilfen und Fabrikarbeiter, welche entweder die Gewerbetreibenden selbst oder die Obrigkeit zu gewissen Hand-

[1] Konrad, II, S. 276.
[2] Ab Yberg, S. 24.
[3] Stieda, V, 897/902, Roscher, III, 1, S. 394, Schippel S. 82 f.
[4] Vollständig bei Schippel, S. 88 ff., abgedruckt.

lungen oder Zugeständnissen dadurch zu bestimmen suchen, daß sie die Einstellung der Arbeit oder die Verhinderung derselben bei einzelnen oder mehreren Gewerbetreibenden verabreden oder zu einer solchen Verabredung andere auffordern, sollen mit Gefängnis bis zu einem Jahre bestraft werden.«

§ 184: »Gesellen, Gehilfen und Fabrikarbeiter, welche ohne gesetzliche Gründe eigenmächtig die Arbeit verlassen oder ihren Verrichtungen sich entziehen oder sich groben Ungehorsams oder beharrlicher Widerspenstigkeit schuldig machen, sind mit Geldbuße bis zu 20 Thalern oder Gefängnis bis zu 14 Tagen zu bestrafen[1].«

Diese Bestimmungen der Allgemeinen Gewerbeordnung wurden in den §§ 16 bis 18 des Gesetzes vom 21. Mai 1860 auf die Berg- und Hüttenbetriebe übertragen[2]. Während aber hier ebenso wie in der Gewerbeordnung die Koalition der Arbeitgeber ebenfalls unter Strafe gestellt wurde, enthielt das Gesetz vom 24. April 1854 nur Verbote für die Arbeitnehmer[3]. Es bedrohte in dem § 1 und § 2 den Streik und im § 3 die Koalition des Gesindes, der Landarbeiter und der Schiffsknechte mit Strafen. Da die Preußische Verfassung nur die Vereinsfreiheit regelte, standen diese Bestimmungen mit ihr nicht im Widerspruch. Zu einer großen praktischen Auswirkung der Bestimmungen kam es jedoch nicht, und die Arbeitnehmer verhielten sich auch den Versuchen, diese Bestimmungen aufzuheben, gegenüber ziemlich indifferent. Den Anlaß zu diesen Versuchen bildeten mehr politische Gründe der liberalen Partei im Parlament und ihr Interesse, die Masse für die Wahlen zu gewinnen. Nach verschiedenen vergeblichen Versuchen ging 1865 ein Antrag von Schulze-Delitzsch, die §§ 181 und 182 GewO. aufzuheben, im Landtag durch, wurde jedoch von der Regierung angehalten[4]. Nach der Gründung des Norddeutschen Bundes wurde er von diesem bei der Schaffung einer einheitlichen Gewerbeordnung berücksichtigt und führte zu einer Aufnahme des § 152 in die Gewerbeordnung von 1869[5].

§ 152 Abs. 1: »Alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Gewerbetreibende, gewerbliche Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstigerer Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter werden aufgehoben.«

Damit waren für die unter die Gewerbeordnung fallenden Per-

[1] Preußische Gesetzsammlung 1845, S. 41 ff.

[2] Ebenda 1866, S. 201 f.

[3] Ebenda 1854, S. 214 f.

[4] Drucksachen des Abg. H. 1866, Nr. 56, S. 6 f.

[5] Über die Entwicklung sehr eingehend Schippel, S. 103—108 und 132—140. Drucksache des Reichstags 1869, Nr. 13, S. 85, 4.

sonen die bisherigen landesrechtlichen Bestimmungen fortgefallen, also auch die §§ 181, 182, 184 der preußischen Allgemeinen Gewerbeordnung. Für den Bergbau wurde durch § 154a dieselbe Regelung getroffen, so daß auch die §§ 16 bis 18 des Gesetzes von 1860 in Fortfall kommen.

Für die nicht unter die Gewerbeordnung fallenden Personen brachte diese Bestimmung keinerlei Änderung der bisherigen Rechtsstellung. Eine reichsrechtliche Regelung erfolgte 1902 durch die Seemannsordnung, welche in den §§ 93 f., 101, 103 Strafbestimmungen gegen bestimmte Streikhandlungen und im § 33 eine Zwangsgestellung vertragsbrüchiger Seeleute kennt. Diese Bestimmungen dürften indes durch die besonderen Verhältnisse der Seeschiffahrt zu erklären sein. Bezüglich der landwirtschaftlichen Arbeiter und des Gesindes verblieb es bei der landesrechtlichen Regelung. Eine Änderung brachte auch nicht das Reichsvereinsgesetz. Der § 6 Abs. 3 und der § 17a der Novelle vom 26. Juni 1916 dienten nur dazu, eine Gleichstellung der Versammlungen der Vereinigungen von Arbeitnehmern mit politischen Versammlungen zu verhindern.

Welche Bedeutung kommt nun diesem § 152 GewO. zu? Im allgemeinen sagt man, er habe den gewerblichen Arbeitern das Koalitionsrecht verliehen. Was ist eine Koalition und was dies sog. Koalitionsrecht?

Koalitionen nennt man Zusammenschlüsse von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern zwecks Erreichung eines bestimmten Zieles bezügl. der Arbeits- und Lohnbedingungen. Diese Zusammenschlüsse geschehen vielfach in den Versammlungen der betreffenden Kreise. Diese erleichtern zwar das Zustandekommen sehr, doch ist ihre Entstehung auch auf anderem Wege durch mündliche Werber, Versendung von Listen u. dgl. durchaus möglich und üblich.

Im Gegensatz zu einem Verein, der eine dauernde, bestimmte Richtung zu verfolgen pflegt, haben diese Zusammenschlüsse oft nur vorübergehende Bedeutung. Nach Durchführung des zu einem bestimmten Zwecke aufgestellten Arbeitsplanes stellen sie ihre Tätigkeit ein und lösen sich auf. Es wäre jedoch verfehlt, nur die auf kurze Zeit berechneten Zusammenschlüsse als Koalitionen zu bezeichnen[1]. Denn unter Koalitionsfreiheit wird im allgemeinen auch das Recht verstanden, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, und diese sind doch gerade auf längere Lebensdauer berechnet[2]. Eine Begriffsbestimmung aber, die etwa mit Koalitionen im engeren oder weiteren Sinne arbeitet, erscheint unpraktisch.

[1] Stieda, V, S. 894.

[2] Kulemann, Gewerkschaftsgedanke, S. 35.

Die Koalitionen brauchen also keine Vereine zu sein, sind demnach auch nicht durch eine bestehende Vereinsfreiheit bedingt, ebensowenig durch eine Versammlungsfreiheit[1]. Die Koalitionen werden vielfach in diese Gebiete übergreifen und können durch Gesetze über das Vereins- und Versammlungswesen unter Umständen sehr behindert werden, aber die Bildung von Koalitionen ist davon nicht abhängig.

Der § 152 GewO. soll nun das Koalitionsrecht, ein Recht auf Koalition, geschaffen haben. Diese Bezeichnung wird für falsch gehalten, da es wohl nur berechtigt ist, hier von Koalitionsfreiheit zu sprechen[2].

Der § 152 GewO. hat kein subjektives öffentliches Recht geschaffen, sondern nur bisher bestehende Strafbestimmungen aufgehoben. Bisher war es verboten und unter Strafe gestellt, sich zusammenzuschließen. Diese Verbote sind fortgefallen, aber auch weiter nichts. Die Betätigung der Koalition war sogar durch § 152 Abs. 2 und insbesondere durch § 153 sehr eingeengt, da der § 153 Tatbestände, die bei allen anderen Berufskreisen gestattet sind, unter eine besondere Strafe stellte. Diese Bestimmung ist, wie bereits oben ausgeführt, durch Gesetz vom 22. Mai 1918[3] aufgehoben. Dadurch ist nun aber nicht ein Koalitionszwang erlaubt, und auch nicht, wie mitunter behauptet wird, ein Koalitionsrecht anerkannt, sondern dieses angebliche Recht ist nur ein Unverbotensein, eine Straffreiheit für den Tatbestand des Zusammenschlusses der betreffenden Berufsgruppen. Es ist also nur eine Befugnis, kein Recht. Darüber, welches Recht die Koalitionen bei ihrer Betätigung haben, ist damit nichts gesagt[4].

Für das Zivilrecht selbst ist § 152 ohne Bedeutung sowohl für die Vereinigung selbst, wie für ihre Mitglieder. Die Erlangung der Rechtsfähigkeit war den Koalitionen noch bis zur Reichsverfassung von 1919 ⟨Art. 124 Abs. 2⟩ versagt ⟨§ 61 Abs. 2 BGB.⟩.

Dem Arbeitnehmer konnte vertraglich das Recht zum Beitritt in eine Organisation entzogen sein. Und wenn dies ihm nicht verwehrt war, so besagte dies doch nicht, daß er befugt war, im Sinne der Organisationen zu handeln. Durch § 152 GewO. waren die Organisationen nicht anerkannt.

Im Wirtschaftsleben herrscht Vertragsfreiheit, wie sie auch im

[1] Giese, Kommentar zur Reichsverfassung, Anm. 1 zu Art. 159, und Giese, Das Arbeitsrecht in der Verfassung, in N. Z. f. A. 1923, S. 209 ff.

[2] Bornhak, Arbeitgeber, Nr. 5, Flesch, Potthoff, S. 24.

[3] RGBl. 1918, S. 423.

[4] RJMin. Landsberg in der Nationalversammlung am 1. März 1919, Sten. Ber. Bd. 326, S. 444a.

§ 305 BGB. und Art. 152 Reichsverfassung niedergelegt ist. Sie kann durch Gesetz eingeschränkt werden. Solche Gesetze bestanden für die Verabredungen der Arbeitnehmer bis 1869 und sind durch die Gewerbeordnung aufgehoben worden. Deshalb gilt auch für den Inhalt des Arbeitsvertrages, was auch für andere Verträge rechtens ist, und es ist zulässig, sich für den Abschluß solcher Verträge zu verabreden.

Meißner[1] unterstellt fälschlich die Handlungsgehilfen auch unter § 152 GewO., ohne dies irgendwie zu begründen. Eine Bestimmung wie dieser Paragraph für die Handlungsgehilfen war aber auch gar nicht nötig, denn Strafbestimmungen gegen Vereinigungen der Privatangestellten sind nirgends geschaffen worden, brauchten also auch nicht beseitigt zu werden. Und doch ist die Rechtsstellung der Privatangestellten wegen ihrer Verabredungen und Vereinigungen zur Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen dieselbe gewesen. Diese Freiheit des Zusammenschlusses zur Erreichung günstiger Arbeitsbedingungen war bis zur Revolution für einzelne Kreise im privatrechtlichen Dienstverhältnis stehender Personen eingeschränkt. Reichsrechtlich für die Seeleute und Reichsarbeiter, landesrechtlich für die Dienstboten, landwirtschaftlichen Arbeiter und Staatsarbeiter. Außerdem war dies bei den im Beamtenverhältnis stehenden Staatsbediensteten der Fall[2].

Durch Aufruf des Rates der Volksbeauftragten wurde am 12. November 1918 mit Gesetzeskraft verkündet: »Das Vereins- und Versammlungsrecht unterliegt keiner Beschränkung, auch nicht für Beamte und Staatsarbeiter.«

In bezug auf die Beamten hat der Aufruf nach seinem Wortlaut das unbeschränkte Vereins- und Versammlungsrecht gegeben. Da dieses vorher für sie beschränkt war, so hatte er für die Beamtenschaft einen erheblichen Wert. Durch Ziffer 8 des Aufrufs werden die Landarbeiter und das Gesinde den gewerblichen Arbeitern gleichgestellt. Nur für diese beiden Gruppen ist daher im Aufruf der Volksbeauftragten etwas Neues niedergelegt.

Reichsrechtlich ist sodann in dieser Frage bis zur Reichsverfassung von 1919 keine Änderung eingetreten.

Der Art. 159 der Reichsverfassung, der in dem Abschnitt über die Grundrechte steht, hat insofern eine besondere von den anderen Grundrechten der Verfassung abweichende Bedeutung, als in ihm nicht nur gegenüber den öffentlichen Gewalten wie im Art. 124, sondern auch Privatpersonen[3] gegenüber ein Grundrecht festgelegt

[1] S. 298. [2] Vgl. Franke, Soziale Praxis, XXVIII, S. 114.
[3] Sinzheimer, Sten. Ber., 1740 c, spricht von sozialen Gewalten.

wird. Wenn alle Maßnahmen und Abreden rechtswidrig sind, so sind damit auch die aus dem Arbeitsverhältnis hervorgehenden gemeint.

Es ergibt sich die Frage, ob die Grundrechte der Reichsverfassung dem einzelnen subjektive Rechte geben oder lediglich allgemeine Rechtsgrundsätze sind. Was sind überhaupt Grundrechte?

Der zweite Hauptteil der Reichsverfassung, der von den Grundrechten handelt, ist nicht etwas Neues auf dem Gebiete der Verfassungen. In fast jeder Verfassung sind sie enthalten. Die Verfassung eines modernen Staates, sei es eine Monarchie oder eine Republik, soll nicht nur die Einrichtung eines Staates regeln, sondern auch genau die Abgrenzungen zwischen Staat und Einzelpersonen umschreiben. Durch Zusicherung subjektiver Rechte, der Menschen- und Bürgerrechte, Freiheitsrechte, zusammen »Grundrechte« genannt, werden die Betätigungsmöglichkeiten der Individuen staatlich gewährleistet.

Die Anfänge dieser Grundrechte[1] sind wohl im 16. und 17. Jahrhundert aufgetreten. Die Grundform aller Verfassungsabschnitte, die von den Grundrechten sprachen, ist die englische »bill of rights« von 1689. Dann finden wir sie in den Verfassungen der nordamerikanischen Einzelstaaten wieder. Nach diesen amerikanischen Vorbildern hat die französische Konstituante im Jahre 1789 ihre Erklärung der »Menschen- und Bürgerrechte« beschlossen. Von da ging sie in die französischen Verfassungsurkunden über und fand dann in allen kontinentalen Verfassungen Aufnahme.

Für die Entwicklung der Grundrechte in Deutschland waren die Bestimmungen der preußischen Verfassungsurkunden vom 5. Dezember 1848 und 31. Januar 1850 und der Frankfurter Reichsverfassung von 1849 maßgebend.

In der Reichsverfassung von 1871 und in der Norddeutschen Bundesverfassung sind Grundrechte nicht enthalten. In diesen Verfassungen standen die nationalen Einheitsfragen hauptsächlich im Vordergrund, so daß der Freiheitsgedanke der Grundrechte zurückblieb[2]. Die Reichsverfassung von 1871 beschäftigt sich ausschließlich mit dem Aufbau und den Aufgaben des Reichs, sie regelt die Organisation der Reichsgewalt und die Verteilung der Zuständigkeit zwischen ihr und den Einzelstaaten. Der Reichstag lehnte die Aufnahme der Grundrechte in die Verfassung ausdrücklich ab. Man wollte sich die Regelung der Grundrechte für später vorbehalten und sie in erster Linie der Spezialgesetzgebung überlassen. So sind denn auch durch einzelne Reichsgesetze viele Betätigungsmöglichkeiten

[1] Jellinek, Die Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte, 3. Aufl., 1919.
[2] Anschütz, Reichsverfassung, 2. Hauptteil.

der persönlichen Freiheit geregelt worden. Man kann deshalb mit Anschütz auch in der alten Reichsverfassung von reichsrechtlich verbürgten Grundsätzen sprechen, nur daß sie nicht ausdrücklich festgelegt sind.

Nach dem Bericht des Abgeordneten Düringer in der Nationalversammlung[1] sollten in der neuen Verfassung nach dem Vorbilde der Verfassung von 1871 Grundrechte nicht aufgenommen werden. Nur im Regierungsentwurf ‹Entwurf II› waren die Grundrechte aufgenommen.

Hinsichtlich der Grundrechte bestanden zwischen dem Regierungsentwurf und einem Entwurf des Abgeordneten Naumann große Gegensätze. Auf Anregung des Abgeordneten Beyerle wurden dann beide Entwürfe vereinigt und in der heute geltenden Form angenommen.

Die Grundrechte sind in zwei Klassen einzuteilen. Einmal enthalten sie Sätze, die Recht in subjektivem Sinne darstellen, und solche, die nur Rechtsgrundsätze enthalten, die zu ihrer Wirksamkeit durch Ausführungsgesetze ergänzt werden müssen. Eine allgemeine Regel läßt sich dafür, welche Grundrechte den einzelnen Gruppen zufallen, nicht aufstellen. Man muß von Fall zu Fall entscheiden. Falsch ist es aber, zu behaupten, daß die Grundrechte niemals subjektive Rechte darstellen[2].

Auch der Art. 107 des III. Entwurfs: »Die Grundrechte und Grundpflichten bilden Richtschnur und Schranke für die Gesetzgebung, die Verwaltung und die Rechtspflege im Reich und in den Ländern«, gab keine Unterscheidungsnorm.

Der Abgeordnete Dr. Preuß führt richtig aus, daß man bei der Beurteilung der einzelnen Grundrechte von ihrem Wortlaut ausgehen müsse. Eine bestimmte Vorschrift, wie z. B. Art. 118 Abs. 2: »Eine Zensur findet nicht statt«, enthält unmittelbar geltendes Recht. Dadurch werden ältere Bestimmungen aufgehoben. Wenn dagegen gesagt ist, eine bestimmte Materie ist so zu regeln, oder bestimmte Rechte sind aufzuheben, so muß erst ein Ausführungsgesetz ergehen, um den Rechtssatz zu verwirklichen. Sie sind nur sog. »Programmsätze« für den Gesetzgeber. Eindeutig ergibt sich ja diese Natur eines Programmsatzes, wenn einer Bestimmung hinzugefügt ist: »Die nähere Regelung liegt der Reichsgesetzgebung ob« oder »Nach näherer reichsgesetzlicher Bestimmung«.

[1] Sten. Ber. der Nationalversammlung, S. 1495, 1496.

[2] Daher kann die Ansicht von Baum, N. Z. f. A. 1922, S. 23, nicht als richtig angesehen werden, und auch Arndt, Preuß. Verfass., Vorbem. zu Tit. 2, steht auf einem falschen Standpunkt. Wie hier, Anschütz, Preuß. Verfass., S. 94.

Nach dieser Interpretation enthält der Art. 159 unmittelbar geltendes Recht. Es heißt ausdrücklich: »Die Vereinigungsfreiheit ist gewährleistet und alle Einschränkungsmaßnahmen sind rechtswidrig.« Dieser Ansicht ist auch Bühler[1], der die Erfüllung zweier Voraussetzungen verlangt, um von den Grundrechten unmittelbare subjektive Rechte ableiten zu können. Die Grundrechtsbestimmung muß nach seiner Ansicht selbst zwingendes Recht und nicht bloßer Programmsatz, bloße Verheißung sein und darf weiter nicht durch spätere Reichs- oder Landesgesetze überholt sein. Diese Voraussetzungen sieht er bei Art. 159 Reichsverfassung als gegeben an, denn »es könne doch keinem Zweifel unterliegen, daß eine Bestimmung eines Arbeitsvertrages, die dahin gehe, daß sich ein Arbeitnehmer verpflichte, keiner Organisation beizutreten, unmittelbar auf Grund von Art. 159 Reichsverfassung als rechtswidrig und daher als unwirksam zu betrachten wäre«.

Die gegenteilige Ansicht wird z. B. von Biensfeldt[2] und Baum[3] vertreten. Der letztere führt aus, »daß die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit, der Gewerbefreiheit und der Vertragsfreiheit bereits in der alten Reichsverfassung und der Preußischen Verfassung aufgestellt seien. Es sei aber bisher kein Zweifel darüber gegeben, daß die sog. Grundrechte lediglich allgemeine Rechtsgrundsätze seien, die dem einzelnen keine subjektiven Rechte gewährten«.

Baum übersieht hierbei ganz, daß es keinesfalls außer Zweifel steht, die Grundrechte seien reine Programmsätze. Wie oben ausgeführt, steht Anschütz in seinem maßgebenden Kommentar auf dem hier vertretenen Standpunkt.

Zusammenfassend ist danach festzustellen, daß aus dem Art. 159 Reichsverfassung unmittelbar subjektives Recht abzuleiten ist. Die Meinung kann man heute als die herrschende bezeichnen, sie wird auch vom Reichsgericht anerkannt[4].

Welche Bedeutung kommt nun den Worten Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu? Aus den Materialien ist dazu folgendes zu entnehmen:

Im Entwurf des Reichsministers des Innern, Dr. Preuß[5], und in dem Regierungsentwurf für die Verfassung, wie er in der Nationalversammlung vorgelegt wurde[6], hieß es an den betreffenden Stellen

[1] Organisationszwang und Tarifvertrag, N. Z. f. A. 1922, S. 157.

[2] Die Organisationsklausel, Koalitionsfreiheit und Tarifvertrag, Reichsarbeitsblatt 1921, nichtamtlicher Teil, S. 763.

[3] Baum, a. a. O.

[4] RGZ. 104, S. 329 und RG. vom 2. Juli 1925 in N. Z. f. A. 1925, S. 684.

[5] Reichsanzeiger vom 20. Januar 1919.

[6] Verhandlg. d. Nationalversamml., Bd. 335, Nr. 59, S. 51.

(§ 22 Abs. 2 bzw. Art. 33 Abs. 2), »die Koalitionsfreiheit darf in keiner Weise beschränkt werden«. Auch in den anderen, in dem Verfassungsausschuß vorgelegten Entwürfen und Vorschlägen wird von Koalitionsfreiheit[1] gesprochen, mit Ausnahme des Naumannschen Entwurfs, der von »Vereinigungsfreiheit aller Berufe« sprach[2].

Der Verfassungsausschuß wählte statt dessen die Bezeichnung »Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen«. Er entsprach damit dem Vorschlage seines Unterausschusses[3]. Man war sich darüber einig, daß diejenige Rechtsstellung, welche die Arbeiter auf Grund des § 152 GewO. haben, nunmehr allen Berufen zukommen sollte. Der Inhalt dieses Rechts sollte nicht geändert werden. Man wählte aber das Wort »Vereinigungsfreiheit« einerseits als Verdeutschung (so Abgeordneter Beyerle), andererseits um zu der Frage des Streikrechts für alle Berufe keine Stellung zu nehmen (Abgeordneter Hitze, Ablaß, Regierungsvertreter Geheimrat Frick). Ein Antrag der Abgeordneten Cohn, Sinzheimer, statt Vereinigungsfreiheit »Koalitionsfreiheit« zu setzen und Koalitionsfreiheit im Gesetz als »das Recht des freien Zusammenschlusses« zu interpretieren, wurde abgelehnt, obwohl man ausdrücklich dazu erklären wollte, damit wolle man die Frage des Streikrechts nicht entscheiden[4].

Der Art. 159 gewährleistet also die Koalitionsfreiheit. Als Koalitionsfreiheit ist zu bezeichnen die Befugnis, sich in Berufsvereinigungen frei zusammenzuschließen, unbehindert durch Fesseln des öffentlichen oder privaten Rechts, und gemeinsame Forderungen in bezug auf die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses aufzustellen und durchzusetzen[5]. Wenn hinsichtlich der Beamten von Rasch[6] ausgeführt wird, das Koalitionsrecht der Beamten »sei das Recht, durch selbstgewählte Vertretungen der Regierung gegenüber Wünsche, Forderungen und Beschwerden geltend zu machen«, so kann dieser Ausführung nicht beigetreten werden, da nach ihr die Beamtenvertretungen des Art. 130 Abs. 3 Reichsverfassung auf der Koalitionsfreiheit beruhen würden. Diese Organe sind aber nicht Einrichtungen der Gewerkschaften oder der anderen Organisationen und haben mit diesen ebensowenig etwas zu tun wie die Betriebsräte des Art. 165 Reichsverfassung. Die Gewerkschaften wollen diese

[1] Ebenda, Bd. 336, Nr. 391, S. 173 und 174.
[2] Ebenda, S. 172.
[3] Ebenda, S. 389, 390.
[4] Ebenda, Bd. 336, Nr. 392, S. 389, 390.
[5] Flatow, S. 598.
[6] Rasch, Beamtenfragen, Gesetz und Recht 1919, S. 74.

Vertretungen allerdings sich untertan machen und Nichtorganisierte aus ihnen entfernen, jedoch ohne jedes Recht.

Betrachtet man ganz unbefangen den Art. 159, so wird man sagen müssen, sein zweiter Satz spricht klar und deutlich aus, daß die Koalitionsklausel rechtswidrig sei.

Die Koalitionsklausel bedeutet doch, daß nur organisierte oder nur in einer bestimmten Organisation organisierte Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen. In jedem Fall wird verlangt, daß alle Arbeitnehmer, die in dem betr. Betrieb arbeiten wollen, einer Organisation angehören müssen. Soll dieses Verlangen mit Art. 159 in Einklang gebracht werden, so ist diese Bestimmung dahin auszulegen, daß sie einen Koalitionszwang enthält, daß nicht nur die Koalitionen anerkannt werden, sondern jeder Arbeitnehmer sich einer Organisation anzuschließen hat. Es würde damit das Recht verneint werden, unorganisiert bleiben zu können. Wäre diese Auffassung richtig, so würde der Erfolg der sein, daß eigentlich die allgemeine Koalitionsklausel überflüssig wäre. Muß sich jeder Arbeitnehmer organisieren, so braucht im Tarifvertrag nicht mehr ausdrücklich bestimmt zu sein, nur organisierte Arbeitnehmer können beschäftigt werden. Es gibt ja dann keine unorganisierten Arbeitnehmer mehr. Die Koalitionsklausel würde eine Selbstverständlichkeit enthalten und wäre entbehrlich. Die Anhänger der Koalitionsklausel würden danach einmal behaupten, daß die Reichsverfassung jeden Arbeitnehmer zwinge, einer Organisation beizutreten, andererseits, daß dieser Zwang im Tarifvertrag noch einmal festzulegen sei. Was aber durch Gesetz bestimmt sein soll, braucht nicht mehr vertraglich vereinbart zu werden. Das Gesetz steht über dem Vertragsinhalt und schafft einen Rechtszustand, ohne daß dieser ausdrücklich vereinbart wird. Das Gesetz kann wohl durch Vereinbarung abgeändert werden, falls die Bestimmung nicht zwingend ist, aber sie braucht nicht bestätigt zu werden. Demnach erkennen die Anhänger der Koalitionsklausel und die sie mit Art. 159 Reichsverfassung vereinbar halten im Gegensatz zu ihrem Wollen an, daß der Art. 159 Reichsverfassung auch das Recht enthält, sich nicht zu koalieren, weil die Koalitionsklausel sonst sinnwidrig wäre.

Das Recht, sich von den Organisationen fernzuhalten, kann auch aus dem Art. 159 Reichsverfassung unmittelbar entnommen werden. Aus der Entstehungsgeschichte des Art. 159 ist allerdings dieses Recht nicht herzuleiten. Man wollte nicht ausdrücklich das Recht, unorganisiert zu bleiben, sichern.

Der Art. 159 Reichsverfassung spricht von der »Vereinigungsfreiheit«. Freiheit aber bedeutet die Befugnis, sich in jeder Rich-

tung zu entschließen. Würde hier nur gemeint sein, daß sich jeder organisieren kann und weiter nichts, so wäre die Entschließungsmöglichkeit in einer Richtung festgelegt. Der Arbeitnehmer wäre durch diese Verfassungsvorschriften nur geschützt, wenn er sich einer Organisation anschlösse. Das vereinbart sich aber mit dem Worte »Freiheit« nicht.

Der Art. 159 Reichsverfassung wollte ja auch, wie wir oben gesehen haben, nur die Bestimmung des § 152 GewO. auf alle Berufszweige ausdehnen. Unter dem früheren Rechtszustand konnte aber nicht der geringste Zweifel aufkommen, daß jemand nicht berechtigt gewesen wäre, sich *nicht* zu organisieren. Die Entwicklung des Koalitionsrechts, die bis zur Revolution im § 152 GewO. ihren Abschluß gefunden hatte, zeigt ganz deutlich, daß man erst allmählich gewissen Gruppen von Arbeitnehmern ein Recht zugestand, sich zu koalieren. Danach ging man von dem Grundsatz aus, jeder Arbeiter bleibt unorganisiert, will er sich aber einer Organisation anschließen, so soll er in einem gewissen Grade geschützt sein. Das Recht der Nichtorganisation war also bis zur Schaffung des Art. 159 Reichsverfassung das stärkere. Da der Art. 159 nun kein neues, weiteres Recht geben will, sondern nur räumlich dieses Recht ausdehnt, so muß durch diese Bestimmung wie früher ein Recht der Nichtorganisation gegeben sein

Diese Meinung wird auch in der Literatur[1] überwiegend vertreten und vom Reichsgericht gebilligt. So führt z. B. Bühler[2] aus, »daß der objektive Inhalt des Art. 159 Reichsverfassung das Recht, unorganisiert zu bleiben, decke. Es sei nicht nur ungewunden, sondern ganz natürlich der Ausdruck Vereinigungsfreiheit als die Freiheit der Entschließung aufzufassen, ob jemand mit einer Vereinigung zusammentreten will und zu welcher. Es entspreche dem Wandel der Dinge, daß jetzt nach dem Wegfall der obrigkeitlichen Hemmungen der Koalitionen dieses Recht, unorganisiert zu bleiben, als schutzwürdig erst eigentlich jetzt recht hervortrete und auch wirklich geschützt werde. Diese Meinung werde auch durch § 81 BRG. bestätigt, wo das Recht der Nichtzugehörigkeit zu einem Verbande beschränkt geschützt sei. Auch die Verordnung[3] vom 23. Dezember 1918 über Tarifverträge bestätige diese Ansicht. Sie setze das Vorhandensein von Nichtorganisierten voraus und würde hinfällig werden, wenn nur noch Verbandsangehörige Arbeitsverträge abschließen könnten«.

---

[1] Vgl. auch noch Groh, Deutsches Arbeitsrecht, S. 55.

[2] Bühler, a. a. O.

[3] RGBl. 1918, S. 1456.

Diese letzte Begründung allerdings kann nicht als zutreffend erachtet werden, denn sie verkennt das Wesen der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Diese bedeutet nämlich, daß der abgeschlossene Tarifvertrag in seinen Normativbestimmungen unabdingbar auch für die Außenseiter ist. Außenseiter sind aber nicht nur Nichtorganisierte, sondern auch alle Angehörige einer Organisation, die nicht den Tarifvertrag geschlossen hat. Wenn in einem großen Betriebe die Arbeitnehmer verschiedenen Gewerkschaften angehören und eine Gewerkschaft würde mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberorganisation einen Tarifvertrag abschließen, so wäre er ohne Allgemeinverbindlichkeitserklärung nur für die Angehörigen dieser Gewerkschaft bindend. Danach setzt die Tarifverordnung nicht nur Nichtorganisierte voraus, sondern auch verschiedenartig Organisierte, eben Arbeitnehmer, die am Abschluß des bestimmten Tarifvertrages nicht beteiligt sind.

Hiervon abgesehen ist aber den Ausführungen Bühlers beizutreten. Das Reichsgericht[1] führt aus, daß der Art. 159 es in das freie Belieben des einzelnen stelle, einer solchen Vereinigung beizutreten. »Ob aus der Vorschrift des Art. 159 die Gewährleistung eines Rechts auf Nichtvereinigung zu entnehmen sei, könne auf sich beruhen bleiben. Jedenfalls enthalte die Reichsverfassung keine Bestimmung, die einen Zwang zum Beitritt für zulässig erkläre.« Wenn hier das Reichsgericht sich auch nicht unmittelbar für ein Recht auf Nichtorganisation ausspricht, so kann doch dieser Entscheidung entnommen werden, daß es sich im gegebenen Falle dafür aussprechen würde.

Sehr beachtenswert ist die Ansicht, die Kaskel[2] zu dieser Frage aufstellt. »Durch Art. 159 Reichsverfassung sei auch die negative Koalitionsfreiheit, d. h. die Freiheit, einer Koalition fernzubleiben, geschützt. Für die besondere Koalitionsfreiheit folge dies ohne weiteres aus der positiven Koalitionsfreiheit, die mit der Freiheit des Beitritts zu einer Organisation begriffsnotwendig auch die freie Auswahl derjenigen Organisation, der man angehören will, umfaßt.

Die Freiheit der Nichtorganisation folge daraus, daß der einzelne nicht für sich allein eine Koalition bilden könne, jede Koalition setze vielmehr eine Mehrheit von Personen voraus. Da aber der einzelne sich diese Personen nicht beliebig nach seiner Wahl zusammenstellen könnte, sondern immer nur unter den bereits vorhandenen Koalitionen wählen müßte, so würde auch der Zwang, einer Koalition anzugehören, schon notwendig einen Eingriff in die Freiheit

[1] N. Z. f. A. 1925, S. 684.

[2] Kaskel, Arbeitsrecht, S. 233.

der Auswahl enthalten müssen. Die Koalitionsklausel[1] verfolge den Zweck, auf Nichtorganisierte oder anderweitig Organisierte einen Zwang auszuüben, einer Organisation beizutreten. Sie verstoße deshalb gegen Art. 159 Reichsverfassung[2].«

Von den Gegnern dieser Ansicht, z. B. von Baum[3], wird vorgebracht, »daß von jeher unter Koalitionsfreiheit das Recht verstanden worden sei, einer Koalition beizutreten, nicht aber das Recht, unorganisiert zu bleiben. Nur aus dieser Auffassung der Koalitionsfreiheit heraus sei der alte § 152 GewO. zu verstehen. Diese Bestimmung und auch der § 153 GewO. seien nur historisch verständlich als Schutz gegen den damals gefürchteten Mißbrauch des Rechtes, sich zu koalieren. Daraus folge aber, daß Abreden, welche nur die Freiheit, unorganisiert zu bleiben, einschränkten, nicht gegen Art. 159 Reichsverfassung verstoßen, weil sie keine Maßnahmen gegen die Koalitionsfreiheit seien. Diese Auslegung der Koalitionsfreiheit sei auch die der Reichsregierung.« Biensfeldt[4] zieht zum Vergleich das Wahlrecht in bezug auf die Betriebsratswahlen heran. Ebensowenig, wie das Wahlrecht nicht zu einer Wahlpflicht gemacht werden könne, so könne auch die Koalitionsfreiheit nicht zu einer Koalitionspflicht gemacht werden. Aus der Richtigkeit dieses Grundsatzes könne jedoch nicht gefolgert werden, daß nun alle privaten Vereinbarungen, die einem Vertragsteil die Ausübung eines Rechtes zur Pflicht machen, unzulässig und ein Verstoß gegen das Recht wären.

Dagegen ist zu sagen, daß Baum von der falschen Voraussetzung ausgeht, daß früher auch schon das Recht zur Koalition und nicht zur Nichtkoalition anerkannt gewesen sein sollte. Das Gegenteil ist aber, wie oben ausgeführt, aus der Entstehungsgeschichte des § 152 GewO. zu entnehmen. Biensfeldt aber übersieht vollkommen, daß jede private Vereinbarung, die das Koalitionsrecht zur Koalitionspflicht macht, dem Arbeitnehmer ein Recht nehmen würde. Macht eine Bestimmung irgendein Recht zu einer Pflicht, so muß vorher ein Recht zum gegenteiligen Verhalten vorhanden gewesen sein, das durch die Erhebung des Rechts zur Pflicht beseitigt wird. Deshalb würde durch eine solche Vereinbarung der Arbeitnehmer in seinen Rechten beeinträchtigt, also ist die Vereinbarung unwirksam.

Sinzheimer[5] sieht in dem Art. 159 Reichsverfassung nur einen Schutz des »subjektiven« Koalitionsrechtes, d. h. das Recht, einer

[1] Kaskel bezeichnet sie als Absperrungsklausel.

[2] Ähnlich auch Melsbach, Deutsches Arbeitsrecht 1923, S. 125 f.

[3] Baum, a. a. O.

[4] Biensfeldt, a. a. O.

[5] JW. 1921, S. 304 f.

Koalition beizutreten. Der Art. 159 habe einen Schutz des Außenseiters weder gewollt noch ausgesprochen.

Die Gegenansichten vermögen nicht, den von uns eingenommenen Standpunkt zu erschüttern. Es ist aus Art. 159 Reichsverfassung ein Recht, sich nicht zu vereinigen, zu entnehmen[1].

Es werden von den Anhängern der Koalitionsklausel zwei besondere Fälle erwähnt, die scheinbar aus der allgemeinen Übung heraus eine Koalitionsklausel als wirksam erscheinen lassen.

1. Ein katholisches Ordenshaus hat in seinen Statuten die Bestimmung, daß nur katholische Arbeiter zu beschäftigen seien.
2. Ein Gutsbesitzer sucht einen deutschnationalen Hauslehrer für seine Kinder und stellt auch nur einen solchen ein.

Wenn im Fall 1 kein Verstoß gegen die Religionsfreiheit und in dem Fall 2 kein Verstoß gegen die politische Freiheit zu sehen sei, so bedeute die Koalitionsklausel keine Abmachung gegen die Koalitionsfreiheit[2].

Diese Beispiele verstoßen nun auch nicht gegen das Gesetz, denn sie beschränken nicht die Persönlichkeitsrechte des einzelnen. Diese Fälle haben aber nichts mit der Koalitionsklausel gemeinsam. Diese, so führt Erdmann[3] aus, beruht auf einem privatrechtsgeschäftlichen Vertrage, der die Parteien bei Zuwiderhandlungen vertragsbrüchig mache; die beiden Fälle stellen aber ein einseitiges Rechtsgeschäft ohne eine Bindung für eine Person dar. Es sei wesentlich, daß durch keinen der beiden Fälle auf die Willensfreiheit einer Person ein Zwang ausgeübt werde. Das katholische Ordenshaus veranlasse niemand, seinen protestantischen Glauben aufzugeben. Der deutschnationale Gutsbesitzer kann durch seine Anstellungsbedingung niemals jemand in die wirtschaftliche Zwangslage versetzen, seine politische Ansicht zu ändern.

Als Gegenbeispiel für die beiden Fälle muß man den Fall setzen, daß eine Glasfabrik nur Glasarbeiter, keine Bergarbeiter, ein Bergwerk nur Grubenarbeiter, keine Glasarbeiter beschäftigen kann. Einen ähnlichen Gedanken spricht Müller[4] zur Zurückweisung der beiden von Biensfeldt angeführten Beispiele aus. Nach seiner Meinung »handle das Ordenshaus und der Gutsbesitzer nur im Rahmen der Befugnis, die nach heutigem Recht jeder Arbeitgeber habe, nämlich sich diejenigen Arbeitnehmer auszusuchen, die ihm gefallen. Das sei ein Ausfluß der allgemeinen Vertragsfreiheit, und es würde dadurch

[1] So auch Müller, Die Organisationsklausel, Koalitionsfreiheit und Tarifvertrag. RABl. 1921, nichtamtlicher Teil, S. 984.

[2] Biensfeldt, a. a. O.

[3] Erdmann, Arbeitgeber 1921, S. 275.

[4] Müller, a. a. O.

kein Zwang ausgeübt, katholisch oder deutschnational zu sein. Man könnte diese Beispiele erst hier heranziehen, wenn eine Reihe von Arbeitnehmern das Ordenshaus verpflichten wollte, nur katholische Arbeiter einzustellen, oder den Gutsbesitzer, nur einen deutschnationalen Hauslehrer zu nehmen. Dem katholischen Ordenshaus sei auch im § 81 Abs. 2 BRG. die Befugnis gegeben, solche Abmachungen zu treffen, denn das Ordenshaus diene konfessionellen Bestrebungen, und man wird sagen müssen, daß die Eigenart seiner Bestrebungen es bedinge, nur Arbeitnehmer zu haben, die derselben Konfession angehören; was aber für die Richtlinien gelte, das müsse auch für den Tarifvertrag in diesem Punkt zutreffen. Auch in der Entlassung von solchen Arbeitern, die den katholischen Glauben verlassen, sei das Ordenshaus in der Regel frei«.

Ist demnach die Rechtswidrigkeit der allgemeinen Koalitionsklausel aus Art. 159 Reichsverfassung festgestellt, so muß erst recht die besondere Koalitionsklausel rechtswidrig sein. Sie bestimmt ja, daß nur Arbeitnehmer einer bestimmten Organisation beschäftigt werden dürfen, geht also viel weiter als die allgemeine Koalitionsklausel. Sie übt einen noch stärkeren Zwang auf den Arbeitnehmer aus, indem sie seine Willensentschließung nicht nur für eine Organisation leitet, sondern für eine bestimmte Organisation. Sie würde dahin führen, daß nur schließlich eine Organisation anerkannt wird, und nur eine Organisation noch bestehen kann. Dieses Ergebnis würde bestimmt in einem Widerspruch zu Art. 159 Reichsverfassung stehen, der ja die Vereinigungs*freiheit* gewährleistet, von der keine Rede mehr sein kann, wenn überhaupt nur noch die Möglichkeit besteht sich *einer* Organisation anzuschließen. Es würde hier noch früher dahin kommen, daß es keine Nichtorganisierten mehr gäbe, als bei der allgemeinen Koalitionsklausel. Aus dem Lager der Anhänger der Koalitionsklausel selbst wird dementsprechend auch die Wirksamkeit der besonderen Koalitionsklausel teilweise verneint.

Zusammenfassend wird nochmals festgestellt, daß die Koalitionsklausel, die allgemeine wie die besondere, nach Art. 159 Reichsverfassung nichtig ist[1].

§ 6.

Die Koalitionsklausel und der Art. 124 Reichsverfassung.

Eine große Bedeutung bei der Untersuchung über die Koalitionsklausel hat auch der Art. 124 Reichsverfassung. Er lautet: »Alle Deutschen haben das Recht, zu Zwecken, die den Strafgesetzen nicht

[1] So auch eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses Krefeld in N. Z. f. A. 1922, S. 285.

zuwiderlaufen, Vereine oder Gesellschaften zu bilden. Das Recht kann nicht durch Vorbeugungsmaßregeln beschränkt werden. Für religiöse Vereine und Gesellschaften gelten dieselben Bestimmungen.

Der Erwerb der Rechtsfähigkeit steht jedem Verein gemäß den Vorschriften des bürgerlichen Rechts frei. Er darf einem Vereine nicht aus dem Grunde versagt werden, daß er einen politischen, sozialpolitischen oder religiösen Zweck verfolgt.«

Zunächst sei bemerkt, daß auch diese Bestimmung als eine solche anzusehen ist, aus der unmittelbar subjektive Rechte abgeleitet werden können. Der Art. 124 Reichsverfassung ist kein Programmsatz.

Der Art. 124 Abs. 1 ist im wesentlichen eine Wiederholung des § 1 des Reichsvereinsgesetzes vom 11. April 1908[1]. Dieser lautet in seinem ersten Absatz: »Alle Reichsangehörigen haben das Recht, zu Zwecken, die den Reichsgesetzen nicht zuwiderlaufen, Vereine zu bilden und sich zu versammeln. Dieses Recht unterliegt polizeilich nur den in diesem Gesetz und anderen Reichsgesetzen enthaltenen Bestimmungen.«

Das Reichsvereinsgesetz besteht weiter fort. Nur in einzelnen Punkten ist es durch die Nachkriegsgesetze und -Verordnungen aufgehoben, so z. B. § 3 durch den Aufruf der Volksbeauftragten vom 12. November 1918, doch ist hierauf in diesem Rahmen nicht einzugehen.

Ein Verein ist eine dauernde Verbindung einer großen Anzahl von Personen zur Erreichung eines ihnen gemeinsamen Zweckes, die sich einen im wesentlichen korporativen Charakter gegeben hat, einen gemeinsamen Namen führt und bei der die Mitglieder nicht vermöge besonderen Ausnahmerechts, sondern naturgemäß infolge des Wesens der Vereinigung wechseln können. Diese Bestimmung des nicht rechtsfähigen Vereins, wie sie das Reichsgericht[2] aufstellt, ist auch als Begriffsbestimmung des Vereins überhaupt anzunehmen. Hier interessieren von den Vereinen nur die Organisationen der Arbeitnehmer. Daß diese nicht immer Vereine zu sein brauchen, ist oben S. 23 dargelegt. Es sind auch Arbeitnehmerorganisationen denkbar, die keine korporative Verfassung haben. Es sind dann einfache Personenvereinigungen. Es ist anzunehmen, daß der Art. 124 Reichsverfassung auch diese umfaßt, indem der Wortlaut Vereine und Gesellschaften weit ausgelegt wird.

Andererseits findet Art. 124 Reichsverfassung nicht nur auf rechtsfähige Vereine Anwendung. Das hätte sonst ausdrücklich bemerkt werden müssen. Der rechtsfähige Verein ist ja auch seinem

[1] RGBl., S. 151.

[2] RGZ. 74, S. 371.

Wesen nach dasselbe wie ein nicht rechtsfähiger Verein, nur mit der Besonderheit, daß er Rechtspersönlichkeit ist. Die Organisationen sind nämlich zu einem großen Teil heute noch nicht rechtsfähige Vereine. Vor 1918 war es den Organisationen nicht möglich, die Rechtsfähigkeit zu erlangen. Nach § 63 Abs. 2 und § 43 Abs. 3 BGB. konnte früher den Vereinen die Rechtsfähigkeit versagt werden, wenn sie politische, sozialpolitische oder religiöse Zwecke verfolgten. Der Zweck der Organisationen der Arbeitnehmer ist ein sozialpolitischer. Er geht ja darauf, die sozialen Verhältnisse der Arbeitnehmer zu verbessern und will dieses Ziel in einem Kampf gegen die Arbeitgeber erreichen. Die beiden Beschränkungen durch das BGB. sind durch den Abs. 2 des Art. 124 Reichsverfassung aufgehoben. Trotzdem sind noch heute ein großer Teil der Organisationen nicht rechtsfähig, allein dies nur deshalb, um nicht den Haftungsbestimmungen der rechtsfähigen Vereine zu unterliegen.

Es ist auch hier wieder wie im Art. 159 Reichsverfassung die Frage zu prüfen, ob durch Art. 124 Reichsverfassung ein Vereinszwang ausgesprochen ist oder ob auch hier die Freiheit gewährleistet ist, von den Vereinen fernzubleiben.

Da Art. 124 alle Vereine und Gesellschaften umfaßt, sich also nicht nur auf die Arbeitnehmerorganisationen bezieht, so ist schon aus ganz allgemeinen Erwägungen heraus die Ansicht abzulehnen, der Art. 124 Reichsverfassung enthalte einen Vereinszwang, da nicht einmal gesagt ist, welchem Verein man sich anschließen müßte. Ein Argument, das evtl. in bezug auf Art. 159, 165 Reichsverfassung für einen Organisationszwang herangezogen werden könnte, entfällt hier ganz, daß es nämlich das Interesse des Staates an den Organisationen erfordere, einen Organisationszwang zu statuieren. Es genügt dann nicht, ein Recht zur Organisation zu bestimmen, sondern es muß ein Zwang hineingelegt werden.

Aus Art. 124 wird nun hergeleitet, daß die Koalitionsklausel rechtlich als wirksam anzusehen sei[1]. Die Organisationsklausel fördere nämlich gerade den Gedanken des Art. 124, indem sie bestimme, wer nicht organisiert sei, müsse entlassen werden. Dadurch würde die Bildung von Vereinen oder Gesellschaften in erheblichem Maße gefördert.

Gewiß verstößt die Koalitionsklausel nicht gegen den Gedanken der freien Vereinsbildung, wie er im Art. 124 niedergelegt ist. Man muß aber ebenso wie im Art. 159 den Gedanken der Reichsverfassung sehen, die freie Willensbetätigung auf jeden Fall schützen zu wollen. Die Koalitionsklausel stellt aber den Arbeitnehmer vor

[1] Biensfeldt, RABl., a. a. O.

die Entscheidung, entweder einer Organisation beizutreten und dadurch von seinem Recht aus Art. 124 Reichsverfassung Gebrauch zu machen oder ohne Arbeit zu sein. Bei der besonderen Koalitionsklausel wird er unter Umständen sogar veranlaßt, aus einem Verein auszutreten und der Organisation sich anzuschließen, die in dem betreffenden Betrieb anerkannt wird.

Man muß genau untersuchen, was eigentlich Art. 124 Reichsverfassung besagt. Grundsätzlich versteht es sich von selbst, daß jeder freie Mensch sich mit einem oder mehreren anderen Menschen verbinden kann, um einen bestimmten Zweck zu erreichen. Zwei Menschen z. B. vereinigen sich, um einen bestimmten schweren Gegenstand zu heben. Die Bestimmung der Reichsverfassung sagt dann einmal nur, daß dieser Zusammenschluß in der Form einer Gesellschaft oder eines Vereins geschehen kann. Die Gebilde Vereine und Gesellschaften sind durch besondere Gesetzesbestimmungen geregelt und müssen daher bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Andererseits besagt Art. 124 Reichsverfassung, daß zu allen Zwecken Vereine und Gesellschaften gebildet werden können, nur dürfen sie nicht gegen das Strafgesetz verstoßen. Der Art. 124 statuiert demnach ein selbstverständliches Recht, gibt ihm aber eine Einschränkung. Wenn dann die Koalitionsklausel verlangt, daß der Arbeitnehmer einer Organisation, also einem Verein oder einer Gesellschaft angehören müsse, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen, so besagt sie etwas, was mit Art. 124 Reichsverfassung nichts zu tun hat. Die Koalitionsklausel bestimmt, jeder muß organisiert sein, der Art. 124 Reichsverfassung sagt, ein Zusammenschluß darf nicht eine bestimmte Grenze überschreiten und muß weiter Ordnungsvorschriften erfüllen, wenn er als Verein oder als Gesellschaft anerkannt werden will. Geht man hiervon aus, so kann man keinesfalls behaupten, die Koalitionsklausel fördere die Absicht des Art. 124 Reichsverfassung. Sie besagt ja etwas wesentlich anderes.

Erdmann[1] beschäftigt sich eingehend mit der Frage des Verhältnisses der Koalitionsklausel zu Art. 124 Reichsverfassung und legt einmal aus allgemeinen Erwägungen heraus dar, daß die Koalitionsklausel nicht durch Art. 124 Reichsverfassung gestützt werde. Er führt weiter aus, »daß dem Art. 124 rechtspolitisch der Gedanke zugrunde liege, daß das Recht der freien Willensbetätigung des einzelnen weder durch gesetzliche noch durch privatrechtsgeschäftliche Maßnahmen beeinträchtigt werden könne. Daraus erklärten sich die im Gegensatz zum früheren Recht dem einzelnen gewährleistete Möglichkeit, sich nach freiem Belieben Vereinigungen und Gesell-

[1] Arbeitgeber 1921, S. 275.

schaften anzuschließen, und die Art. 124, 159 Reichsverfassung, daß private Abreden, die dieses freie Persönlichkeitsrecht nach irgendeiner Seite hin einschränken, unzulässig seien. Darauf sei es den Verfassern der Reichsverfassung angekommen, dieses freie Persönlichkeitsrecht zu schützen, im Gegensatz zu den bisherigen Bestimmungen, die der Koalitionsfreiheit wesentliche Beschränkungen auferlegten. Diese Grundidee der Reichsverfassung sei in den Art. 124, 159 niedergelegt, und da die Koalitionsklausel gegen die Grundidee verstoße, verstoße sie auch gegen Art. 124 Reichsverfassung.«

Die Gedankengänge Erdmanns haben wir schon zum Art. 159 ausgeführt, es kann hier nur bestätigt werden, daß sie auch hinsichtlich des Art. 124 zutreffen. Die Koalitionsklausel steht demnach auch in Widerspruch zu Art. 124 Reichsverfassung.

§ 7.

Die Koalitionsklausel und die Art. 151, 152 Reichsverfassung.

Im Gegensatz zu den Art. 159, 124 Reichsverfassung stellt der Art. 151 nur einen Programmsatz dar, der erst durch spätere Ausführungsgesetze subjektives Recht schaffen soll. Er bestimmt: »Die Ordnung des Wirtschaftslebens muß den Grundsätzen der Gerechtigkeit mit dem Ziele der Gewährleistung eines menschenwürdigen Daseins für alle entsprechen. In diesen Grenzen ist die wirtschaftliche Freiheit des einzelnen zu sichern.

Gesetzlicher Zwang ist nur zulässig zur Verwirklichung bedrohter Rechte oder im Dienst überragender Forderungen des Gemeinwohls.

Die Freiheit des Handels und Gewerbes wird nach Maßgabe der Reichsgesetze gewährleistet.«

Der Art. 151 enthält den Leitsatz für die Bestimmungen des V. Abschnitts des 2. Hauptteils der Reichsverfassung, dessen erster Artikel er auch ist. Der Regelung des Wirtschaftslebens wird als oberster Grundsatz die »Gerechtigkeit« gegeben. Jede individuelle Freiheit soll da ihre Grenzen finden, wo der Staat Bestimmungen trifft, um die Gerechtigkeit im Wirtschaftsleben zu verwirklichen. Es ist hier der allgemeine Staatsgedanke ausgesprochen, der schon in den obengemachten Ausführungen über Sittlichkeit von Bedeutung war. Die Freiheit des Individuums muß hinter dem Allgemeinwohl zurücktreten.

Diese Grundsätze müssen auch zur Anwendung gebracht werden, wenn die Arbeitsbedingungen aufgestellt werden, sei es vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer. Auch sie müssen geeignet sein, die wirtschaftliche Freiheit des einzelnen zu sichern. Sie dürfen nicht Bestimmungen enthalten, die dem Arbeitnehmer kein menschen-

würdiges Dasein gewährleisten, auch keine Bestimmungen, die dem Arbeitgeber die Fortführung seines Betriebes wirtschaftlich unmöglich machen.

Anschütz[1] führt hierzu aus, »daß der Art. 151 Reichsverfassung nicht etwas Neues enthalte. Die großen Gesetzgebungswerke des Arbeiterschutzes und der Arbeiterversicherung seien der Anfang einer sozialen Politik gewesen, die jetzt im Art. 151 Reichsverfassung festgelegt sei. Man habe schon damals, soweit es in der Möglichkeit des Staates gelegen habe, ein menschenwürdiges Dasein für alle sichern wollen, eine Gerechtigkeit in der Volkswirtschaft herstellen«.

Da aus Art. 151 kein unmittelbares subjektives Recht abgeleitet werden kann, so kann man aus dieser Bestimmung nicht unmittelbar herleiten, was für und gegen die Koalitionsklausel spräche. Es ist nur zu erwägen, ob der Art. 151 eine Grundlage für ein Gesetz bilden könnte, das die Koalitionsklausel gesetzlich vorschreibe. Nach Bühler[2] könnte man ein Gesetz, das den Organisationszwang einführe, nur mit einer »überragenden Forderung des Gemeinwohls«, also aus Art. 151 Abs. 1 Reichsverfassung begründen. Eine Entscheidung darüber, ob eine solche Begründung zutreffend sein würde, gibt Bühler nicht.

Bei der Prüfung dieser Frage müßte man davon ausgehen, daß der Begriff des Allgemeinwohls hier zu beschränken sein wird auf einen bestimmten Kreis der Allgemeinheit, nämlich auf die Arbeitnehmer. Diese Beschränkung ist wohl in der Reichsverfassung nicht vorgesehen, doch als zulässig zu erachten. Es liegt in der Natur dieser Gesetzesbestimmungen, daß sie nur eine bestimmte Kategorie von Individuen betreffen. Beispiele hierfür brauchen wohl nicht angeführt zu werden. In ihrem Inhalt berühren diese Gesetze nur den bestimmten Personenkreis, in ihren Auswirkungen greifen sie auf die Allgemeinheit über und beziehen sich auch in dieser Hinsicht auf das Allgemeinwohl. Soll auf dem Sozialgebiet irgendeine Regelung vorgenommen werden, so betrifft diese Regelung natürlich nur diejenigen, deren Zustand einer Regelung bedarf. Man kann dann aber doch wohl von Gemeinwohl sprechen, und wird auch den Art. 151 Reichsverfassung so auslegen müssen, denn sonst würde diese Vorschrift nicht ein allgemeiner Leitsatz sein können, sondern nur weniger häufige Fälle treffen, was aber doch keineswegs beabsichtigt ist.

Eine überragende Forderung des Gemeinwohls ist dann anzunehmen, wenn eine solche zu erlassende Bestimmung von großem

[1] Reichsverfassung, Anm. zu Art. 151.

[2] N. Z. f. A. 1922, S. 157.

Vorteil in wirtschaftlicher Hinsicht für den betreffenden Personenkreis bilden würde. Denn gilt ein bestimmtes Ziel als Forderung des Gemeinwohls, so geht die allgemeine Forderung dahin, dieses Ziel durch ein Gesetz zu fordern. Der Koalitionszwang würde bedeuten, daß alle Arbeitnehmer einer Organisation anzugehören hätten. Gewiß könnte die Zugehörigkeit zu einer Organisation den Arbeitnehmern den Vorteil bringen, indem die Organisation die Rechte der Arbeitnehmer in besonderer Weise vertreten könnte. Gäbe es aber nur Organisierte, so wäre es an und für sich derselbe Zustand, als wenn überhaupt keine Organisierten da sind, es sei denn, daß trotzdem verschiedene Organisationen zugelassen werden. Wäre dagegen nur eine Organisation vorhanden, so könnte der Staat auch Beamte anstellen, die die Rechte aller Arbeitnehmer wahrzunehmen hätten gegenüber den Arbeitgebern, wie z. B. jetzt schon die Beamten im Reichsarbeitsministerium. Die Organisationen wären also überflüssig. Sind verschiedene Organisationen bei einem Organisationszwang vorhanden, so könnte natürlich nur die wirtschaftlich stärkere Organisation die größeren Vorteile für ihre Mitglieder erlangen. Sie könnten den Arbeitnehmer zu ihnen besonders günstigen Arbeitsbedingungen zwingen, wodurch aber wieder die verfassungsmäßig im Wirtschaftsleben vorgeschriebene Gerechtigkeit beeinträchtigt werden würde. Es möge wohl doch noch der eine oder der andere Vorteil bei dieser Regelung für die Arbeitnehmer entstehen, wie im Augenblick noch nicht übersehen werden könne. Das Ziel des Organisationszwanges kann man dadurch nicht als eine überragende Forderung des Gemeinwohls ansehen. Es mögen auch gegen die hier vertretene Ansicht Gegenmeinungen aufgestellt werden, aber eine Einigung auf diesem Gebiet wird bei der heutigen Wirtschaftsverfassung in absehbarer Zeit nicht zu erreichen sein. Solange aber in diesem Punkt keine Einigung erzielt ist, kann man nicht von einer überragenden Forderung des Gemeinwohls sprechen, sondern es wird eine Forderung einer engbegrenzten Interessentengruppe bleiben.

Ein Gesetz, das die Koalitionsklausel bringen würde, könnte auch nicht damit begründet werden, daß ein bedrohtes Recht verwirklicht wird. Die Reichsverfassung bringt ja die Vereinigungsfreiheit; das Recht, sich zu organisieren, ist nicht bedroht, sondern im Gegenteil ausdrücklich gewährleistet.

Der Art. 152 bringt nur Bestimmungen, die schon im BGB. niedergelegt sind. Er besagt: »Im Wirtschaftsverkehr gilt Vertragsfreiheit nach Maßgabe der Gesetze . . . .«

Danach ist eine Beschränkung der Vertragsfreiheit verboten. Es

ist nun keine Beschränkung der Vertragsfreiheit, wenn jemand die Vertragsbedingungen eines anderen annimmt, sondern gerade eine Betätigung der Vertragsfreiheit. Ein Vertrag kann gar nicht anders zustande kommen, als durch die Offerte des einen Teils, d. h. durch die Aufstellung seiner Bedingungen, unter denen er den Vertrag abschließen will. Sind dem anderen Teil die Bedingungen genehm, so nimmt er sie an, andernfalls stellt er seine Bedingungen auf und macht dadurch seinerseits eine Offerte. Werden sich beide Teile einig, so kommt dadurch der Vertrag zustande. Dies bestimmen die §§ 150, 151 BGB. Das Stellen der Bedingungen und das Unterwerfen des einen Teils unter diese Bedingungen ist die Betätigung der Vertragsfreiheit.

Die Vertragsfreiheit hat aber ihre Grenzen. Die Grenzen sind in den betreffenden Gesetzen gezogen. Diesen Gedanken spricht der Art. 152 Reichsverfassung aus, wenn er bestimmt: »Im Wirtschaftsverkehr herrscht Vertragsfreiheit nach Maßgabe der Gesetze.« Für unser Thema kommt es darauf an, festzustellen, ob die Koalitionsklausel als Vertragsvereinbarung zulässig ist und ob sie die Vertragsfreiheit Dritter, der Außenseiter, nicht beeinträchtigt.

Gewiß müssen die Beeinträchtigungen zugelassen werden. Sie dürfen aber nicht so weit gehen, daß dadurch die Vertragsfreiheit gänzlich beseitigt wird, oder der einzelne keine Existenzmöglichkeit mehr hat. Bei Anerkennung der Koalitionsklausel würde ein Außenseiter keine Beschäftigung mehr finden, es wäre ihm also seine Vertragsfreiheit genommen. Er hätte gar keine Möglichkeit mehr, einen Vertrag abzuschließen, es sei denn, daß er seine Überzeugung aufgibt. Sinzheimer[1] will die Entscheidung der Frage darauf abstellen, daß für den Einzelfall geprüft werden müsse, ob der Arbeitnehmer berechtigte Gründe habe, sich nicht zu organisieren. Sollten derartige Gründe vorliegen, so müsse in einem solchen Fall eine Ausnahme gemacht werden.

Es ist jedoch, wie auch Bühler[2] richtig annimmt, nicht möglich, die Koalitionsklausel einmal zuzulassen, und wenn sie nachträglich solche unerwünschten Folgen zeitigten, sie für unzulässig zu erklären. Dieser Vorschlag Sinzheimers scheitert an der praktischen Durchführungsmöglichkeit. Es kann darum nur die Koalitionsklausel als gegen die Vertragsfreiheit verstoßend nach Art. 152 Reichsverfassung als unwirksam bezeichnet werden.

---

[1] JW. 1921, S. 304.

[2] Bühler, a. a. O.

§ 8.

Die Koalitionsklausel und der Art. 165 Reichsverfassung.

Von dem Art. 165 Reichsverfassung, der im allgemeinen als die Verankerung des Rätesystems in der Reichsverfassung bezeichnet wird, kommt hier nur der Abs. 1 in Frage. Dieser lautet: »Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen werden anerkannt.«

Aus dieser Bestimmung wird gefolgert, daß es im wesentlichen Aufgabe der Organisationen sei, die Lohn- und Arbeitsbedingungen festzustellen. So führt Baum[1] aus, »daß die Lohn- und Arbeitsbedingungen nach Art. 165 Reichsverfassung von den beteiligten Organisationen im Wege der Selbstverwaltung festgestellt werden sollen. Für die Organisationen bestehe auf diesem Gebiet des Arbeitsrechts eine Autonomie. Diese Einstellung der Reichsverfassung hätten die Tarifvertragsverordnung und das Betriebsrätegesetz weiter ausgebaut. Man könne deshalb keinen Widerspruch mit der herrschenden Volksauffassung darin sehen, daß die Organisationen vermöge der ihnen eingeräumten Befugnis von den Berufsangehörigen den Beitritt zur Standesorganisation verlangten und dies im Auftrage der Vertragsvereinbarung zum Ausdruck brächten«.

Diese Ansicht geht in erster Linie von einem falschen Grundsatz aus. Der Art. 165 bestimmt nicht, daß die Lohn- und Arbeitsbedingungen von den Organisationen abgeschlossen werden sollen. Der Art. 165 erkennt nur die Organisationen an. Er hat dies im Verfolg der Tarifvertragsverordnung von 1918 getan, in der bestimmt ist, daß Tarifverträge zwischen den beiderseitigen Organisationen abzuschließen sind oder zwischen einer Arbeitnehmerorganisation und einem Arbeitgeber. Ist Art. 165 nun eine Fortsetzung des Gedankens der Tarifvertragsverordnung, so ergibt sich, daß auch einzelne Arbeitnehmer die Lohn- und Arbeitsbedingungen allein mit dem Arbeitgeber vereinbaren können. Es würde sich dann aber nicht um einen Tarifvertrag, sondern um einen Einzelarbeitsvertrag handeln. Ist in der Tarifvertragsverordnung bestimmt, daß nur die Arbeitnehmerorganisationen den Tarifvertrag abschließen können, so ist das eben eine Eigenart des Tarifvertrages und eine Voraussetzung für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Für die Einzelarbeitsverträge des Art. 165 kann diese Bestimmung keine Anwendung

[1] Baum, a. a. O.

finden, denn Einzelarbeitsverträge können von den Organisationen wohl vorbereitet, aber nicht abgeschlossen werden. Danach besagt Art. 165 nur, daß auch die Organisationen die Lohn- und Arbeitsbedingungen mit dem Arbeitgeber regeln dürfen. Das bedeutet etwas Neues gegenüber dem Rechtszustand vor 1918. Vorher wurden von den Arbeitgeberorganisationen die Organisationen der Arbeitnehmer, die Gewerkschaften, nicht anerkannt und mit ihnen auch keine Tarifverträge abgeschlossen.

In der Tat werden die Tarifverträge fast nur von den Organisationen abgeschlossen. Es kommt wohl nicht vor, daß die Arbeitnehmer eines Betriebes Tarifverträge abschließen. Es gehört zu den Hauptaufgaben der Organisationen, Arbeits- und Lohnbedingungen mit dem Arbeitgeber zu verabreden. Für diese Tätigkeit, die im Art. 165 anerkannt wird, müssen die Organisationen Zeit und Mittel aufwenden. Danach liegt es in ihrem Interesse, eine möglichst große Anzahl von Mitgliedern zu haben, um durch ihre Macht ihre Forderungen dem Arbeitgeber gegenüber durchsetzen zu können. Es mag auch eine größere Disziplin in der Arbeiterschaft zu halten sein, wenn die Organisationen die Macht haben. Die Tarifgemeinschaft wird gewiß dadurch gesichert werden. Auf diesem Standpunkt stehen die Organisationen und meinen, sie könnten ihre Meinung nicht richtig vertreten, wenn sich die Arbeitnehmer den Organisationen ohne Rechtsnachteil entziehen könnten. Dementsprechend erkennen die Organisationen ein Interesse des Arbeitnehmers, sich von den Organisationen fernzuhalten, nicht an. Es könne nach den heutigen sozialen, wirtschaftlichen Anschauungen nicht einfach geltend gemacht werden, daß man die Organisationszugehörigkeit als lästigen Zwang empfinde. Man könne es den Organisationen nicht verdenken, wenn sie die Vorteile, die sie unter Aufwendung von Mühen und Kosten für ihre Mitglieder erlangt haben, nur für ihre Mitglieder anwenden lassen wollen. Außenseiter könnten nicht an diesen Vorteilen teilhaben.

Demgegenüber ist in erster Linie festzustellen, daß jetzt die Mitglieder der Organisationen nicht mehr ohne jeden Rechtsnachteil sich von ihren Organisationen entfernen dürfen. Die Organisationen haben jetzt dieselben Rechte gegen ihre Mitglieder wie ein Verein. Die ausscheidenden Arbeitnehmer könnten also jetzt jederzeit z. B. wegen der rückständigen Beträge in Anspruch genommen werden.

Allerdings kann unter dem obenangeführten Gesichtspunkt dem Verlangen der Organisationen nach einem Koaltionszwang nicht ganz die Berechtigung abgesprochen werden.

Man muß jedoch folgende Möglichkeiten erwägen. Es könnte

z. B. möglich sein, daß ein Arbeitnehmer in dem Betriebe oder sogar an seinem Aufenthaltsort nicht die Organisation findet, die seiner Weltanschauung entspricht. In einem solchen Fall ist er ohne sein Verschulden nicht organisiert. Es kann auch nicht davon gesprochen werden, daß es sich hier um ein Fernhalten von den Organisationen handelt, das nach den heutigen wirtschaftlichen und sozialen Anschauungen nicht mehr begründet erscheint. Denn der Einwand, daß die Organisationen nicht seiner Weltanschauung entsprechen, ist durchaus zu beachten.

Auch für den Arbeitgeber könnte die Auswirkung der Koalitionsklausel unangenehme Folgen haben. Es soll angenommen werden, daß der Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft einen Tarifvertrag geschlossen hat. Er benötigt nun für seinen Betrieb Spezialarbeiter, die aber als Mitglieder der Gewerkschaft nicht vertreten sind. Wenn er nun einen nichtorganisierten Arbeiter nicht einstellen darf, so wäre er unter Umständen nicht in der Lage, seinen Betrieb fortzuführen.

Ähnlich ist der Gedanke zurückzuweisen, daß es eine Unbilligkeit sein würde, wenn Nichtorganisierte die Vorteile des Tarifvertrages genießen würden. In gemischten Betrieben, in denen verschiedene Kategorien von Arbeitnehmern beschäftigt sind, wäre eine Koalitionsklausel nicht durchzuführen, die in dem Tarifvertrag z. B. zwischen dem Arbeitgeber und dem Verband der Holzarbeiter aufgenommen ist. Ist nun in diesem Tarifvertrag weiter bestimmt, daß den Arbeitnehmern jährlich eine Woche Urlaub zuzubilligen ist, dann dürften Metallarbeiter, die eine solche Bestimmung in ihrem Tarifvertrag nicht haben, diesen Urlaub nicht erhalten, denn es besteht ja auf Urlaub kein gesetzlicher Anspruch, sondern er kann nur durch Vertrag vereinbart werden, und für die Metallarbeiter gilt in unserem Beispiel der Tarifvertrag nicht. Es ist aber für den Arbeitgeber unmöglich, die Arbeitnehmer seines Betriebes unter sonst gleichen Bedingungen verschieden zu behandeln. Es kann nicht einem Arbeitnehmer im Jahre eine Woche bezahlter Urlaub gegeben werden, wenn er an sich dieselben Bedingungen erfüllt wie der erste Arbeitnehmer. Da würde der wirtschaftliche Nachteil eines Arbeitnehmers so groß sein, daß hier der Billigkeitsgedanke, der den Vorteil des Tarifvertrages nur den Mitgliedern der Tariforganisationen zukommen lassen will, zurücktreten muß.

Ein Fall, den Priebe[1] erwähnt, stellt anschaulich dar, wie es möglich sein kann, daß einem Arbeitnehmer gar keine Möglichkeit geboten wird, trotz Zugehörigkeit zu einer Organisation mit einem

[1] Priebe, Koalitionsfreiheit und Tarifvertrag im Schlichtungswesen 1923, S. 61.

Arbeitgeber in einen Tarifvertrag zu kommen. Hier hatte ein Arbeitgeberverband die Arbeitsbedingungen der bei seinen Mitgliedsfirmen beschäftigten Arbeitnehmer in Tarifverhandlungen mit einem großen Arbeitnehmerverband geregelt, es aber abgelehnt, einen kleineren Arbeitnehmerverband, dem in den großen Betrieben jeweils nur wenige Anhänger angehörten, zu den Tarifverhandlungen hinzuzuziehen. Auch der große Arbeitnehmerverband lehnte es ab, sich mit dem kleineren zusammen an den Verhandlungstisch zu setzen. Der kleinere Arbeitnehmerverband rief nun den Schlichtungsausschuß an und beantragte, den Arbeitgeber durch Schiedsspruch zu verpflichten, ihn, den kleineren Arbeitnehmerverband, zu künftigen Tarifverhandlungen hinzuzuziehen. Der Schlichtungsausschuß lehnte den Antrag des kleineren Arbeitnehmerverbandes ab. Auf die Begründung dieser Entscheidung braucht nicht eingegangen zu werden, denn sie betrifft ein anderes Gebiet, ob nämlich durch die Bestimmungen der Reichsverfassung über Koalitionen auch den Organisationen ein Schutz gewährt sei.

Man sieht aber, daß es für die Mitglieder der kleineren Arbeitnehmerverbände mitunter keine Möglichkeit gibt, sich entsprechend zu organisieren. Priebe begrüßt diesen Schiedsspruch im Interesse der Organisationen, da es im Interesse dieser liege, wenn nicht eine große Anzahl von kleinen Arbeitnehmerverbänden vorhanden ist. Ein Arbeitnehmerverband würde dem Arbeitgeber gegenüber mehr erreichen als eine zersplitterte Menge von Arbeitnehmervereinigungen.

Dieser Ansicht ist an sich zuzustimmen, sie krankt aber an der politischen Einstellung der Organisationen. Würden diese nur rein wirtschaftlich eingestellt sein, so brauchte es nur eine Organisation zu geben, und dieser einen Organisation würden sich sicher alle Arbeitnehmer anschließen. Andererseits ist aber auch das Vorhandensein von kleinen Organisationen wertvoll, weil sie ein Gegengewicht gegen die großen Organisationen bilden. Dann werden solche Auswüchse vermindert werden können, wie sie durch einen Beschluß der linksradikalen Bergarbeiter herbeigeführt wurden, die erklärten, nicht mehr mit den nicht in bestimmten Gewerkschaften organisierten Arbeitern zusammen zu arbeiten. Eine solche Maßregel, die unter Umständen das ganze Wirtschaftsleben lahmlegen kann, würde von Anfang an erschwert, wenn nicht unmöglich gemacht werden, wenn andere Organisationen einem solchen Entschluß entgegentreten und neue Arbeitskräfte liefern würden.

Noch auf eine andere Weise kann ein Arbeitnehmer einer Organisation unverschuldet fernbleiben. Er war z. B. Mitglied einer Organisation, ist aber aus ihr ausgeschieden. Wie leicht ein solches

Ausscheiden nicht von dem ehemaligen Mitgliede verschuldet zu sein braucht, braucht nicht näher ausgeführt zu werden. Die Organisation braucht ja nur plötzlich ihre Ansichten und Ziele zu ändern. Dann hat der ausscheidende Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden keinen Anspruch mehr auf die Vorteile des Tarifvertrages. Dieses Ergebnis kann aber nicht gebilligt werden.

Erkennt man aber die Fälle an, nach denen ein unverschuldetes Fernbleiben von den Organisationen möglich ist, so müßte, wie schon oben S. 42 ausgeführt ist, jedesmal für den Einzelfall eine Sonderentscheidung getroffen werden, was aber an der praktischen Durchführungsmöglichkeit scheitern muß.

Das Ergebnis ist dahin zusammenzufassen, daß auch Art. 165 Reichsverfassung keine Stütze für die Koalitionsklausel bildet.

§ 9.

Die Koalitionsklausel und die Art. 114, 118 Reichsverfassung.

Die letzten Bestimmungen der Reichsverfassung, die hier auf ihre Anwendungsmöglichkeiten auf die Koalitionsklausel untersucht werden sollen, sind die Art. 114, 118 Reichsverfassung, die beide in einem gewissen Zusammenhange stehen. Die in Betracht kommenden Vorschriften der beiden Artikel lauten:

Art. 114 Abs. 1: »Die Freiheit der Person ist unverletzlich. Eine Beeinträchtigung oder Entziehung der persönlichen Freiheit durch die öffentliche Gewalt ist nur auf Grund von Gesetzen zulässig.«

Art. 118 Abs. 1: »Jeder Deutsche hat das Recht, innerhalb der Schranken der allgemeinen Gesetze, seine Meinung durch Wort, Schrift, Druck, Bild oder in sonstiger Weise frei zu äußern. An diesem Rechte darf ihn kein Arbeits- oder Anstellungsverhältnis hindern und niemand darf ihn benachteiligen, wenn er von diesem Rechte Gebrauch macht.«

Unter Freiheit im Art. 114 Reichsverfassung ist die persönliche Freiheit zu verstehen, nicht die politische Freiheit, welche »den Anteil des Bürgers an der Bildung des Staatswillens in sich begreift«[1]. Nach Art. 114 kann jeder Bürger tun, was er will, nur darf die einzelne Handlung nicht durch ein Gesetz verboten sein. Persönliche Freiheit bedeutet auch, Verträge jeder Art abschließen zu können, sie dürfen nur nicht den Gesetzen zuwiderlaufen.

Die persönliche Freiheit findet aber auch ihre Grenzen, wo das allgemeine öffentliche Interesse vorgeht. Der einzelne muß sich in den Organismus des Staates einordnen und dadurch einen Teil seiner

[1] Anschütz, Reichsverfassung, Anm. 1 zu Art. 114.

persönlichen Freiheit aufgeben. Jeder, der wie ein vernünftiger Mensch lebt, gibt einen Teil seiner persönlichen Freiheit auf, indem er sich nach seinen Mitmenschen richtet. Um ein praktisches Beispiel zu bilden: Ein Fußgänger kann nicht auf dem Straßendamm gehen wollen und noch dazu auf der Seite, auf der ihm alle Fuhrwerke entgegenkommen. An und für sich könnte man auf dem Standpunkt stehen, daß jeder Bürger auf Grund seiner persönlichen Freiheit gehen kann, wo er will. Die Einschränkung seiner persönlichen Freiheit muß er aber dulden, um ordnungsgemäß in der Gesellschaft leben zu können. Man kann daher den Begriff der persönlichen Freiheit dahin fassen, daß unter persönlicher Freiheit das Recht auf ein Tun oder Unterlassen im Rahmen des Rechts und der allgemeinen Übung zu verstehen ist.

Die Koalitionsklausel enthält einen Eingriff in die persönliche Freiheit, denn sie bestimmt ja, der Arbeitnehmer muß organisiert sein. Es fragt sich nur, ob dieser Eingriff unter den Rahmen des Rechts oder der allgemeinen Übung fällt. Im Recht haben wir bis jetzt keine Bestimmung gefunden, die eine Koalitionsklausel rechtfertigt. Auch die allgemeine Übung gibt keine Grundlage. Wir haben bei der Besprechung des § 138 BGB. gesehen, daß die Aufnahme der Koalitionsklausel von den Organisationen gefordert wird. Es ist aber nachgewiesen worden, daß nur ein geringer Teil der Organisationen auf Aufnahme der Koalitionsklausel in den Tarifverträgen besteht. Von einer allgemeinen Übung kann daher keine Rede sein. Danach würde die Koalitionsklausel einen unzulässigen Eingriff in die persönliche Freiheit bedeuten.

Biensfeldt[1] steht auf dem Standpunkt, »daß die Reichsverfassung die persönliche Freiheit zugunsten der Verbandsfreiheit einschränke. Dies ergebe sich aus den Art. 159 und 165 Reichsverfassung, die auch, wie die geplante Wirtschaftsorganisation vom Betriebsrat bis zum Reichswirtschaftsrat, beweisen, daß für das Wirtschaftsleben vor der Einzelpersönlichkeit die Betriebs- und die Berufsverbände wirksam sein sollen«. Dieser Ansicht kann nicht beigetreten werden, denn der Art. 159 Reichsverfassung gibt sowohl das Recht zur Vereinigung wie zur Nichtvereinigung, behandelt also in jedem Fall die Arbeitnehmer gleich. Im Art. 165 Reichsverfassung werden nur die beiderseitigen Organisationen anerkannt. Das bedeutet nur, daß sie rechtswirksame Handlungen vornehmen können, überhaupt als existenzfähig bezeichnet werden.

Es ist nun noch darauf hinzuweisen, daß die persönliche Freiheit

[1] N. Z. f. A. 1923, S. 533.

selbstverständlich auf ein Tun und Unterlassen geht. Müller[1] führt dazu zutreffend aus, »daß die Reichsverfassung wohl in erster Linie das Tun und nicht das Unterlassen hervorhebe. Das ergebe sich daraus, daß es den Menschen in erster Linie darauf ankomme, die Befugnis zu haben, sich rühren zu können. Die Befugnis, sich nicht rühren zu brauchen, trete dabei in der Vorstellung zurück«. Das Recht, die gewährleistete Freiheit nicht ausüben zu wollen, ergibt sich aus Art. 114 genau so, wie sich aus Art. 159 Reichsverfassung das Recht ergibt, sich nicht zu organisieren.

Der Art. 118 Reichsverfassung ist kein Programmsatz, sondern es können aus ihm unmittelbare subjektive Rechte hergeleitet werden. Wenn sich ein Arbeitnehmer keiner Organisation anschließt, so gibt er dadurch seine Meinung kund, daß er entweder mit den ihm zugängigen Organisationen nicht einverstanden oder überhaupt ein Gegner der Organisationen ist. Diese Meinungskundgebung ist dann »in sonstiger Weise« nach Art. 118 Reichsverfassung geschehen. Würde nun ein Tarifvertrag die Koalitionsklausel enthalten, so würde sie den Arbeitnehmer durch ein Arbeitsverhältnis an der freien Willensäußerung hindern. Er müßte sich einer Meinung anschließen, die nicht seiner wahren Überzeugung entsprechen würde.

Biensfeldt[2] führt hierzu aus, daß die freie Meinungsäußerung auch nur in den Schranken der allgemeinen Gesetze zulässig sei. Die Verordnung vom 23. Dezember 1918, Tarifvertragsverordnung, sei eine solche gesetzliche Bestimmung. Dem kann nicht zugestimmt werden, denn wenn auch die Organisationen das Recht haben sollten, die Tarifverträge abzuschließen, so können sie doch nicht dem einzelnen seine Meinungsäußerung vorschreiben. Eine solche Bestimmung würde wegen Art. 118 Abs. 1 Satz 2 keine Geltung haben können. Einen Nachweis für die Richtigkeit seiner Behauptung bringt auch Biensfeldt nicht, sie würde auch gerade das Gegenteil besagen wie Art. 118 und bei ihrer Anwendung Art. 118 umgehen.

Auch hier bedeutet die Koalitionsklausel wie im Art. 114 einen Eingriff in die verfassungsmäßig gewährleisteten Rechte und muß deshalb abgelehnt werden.

---

[1] Müller, a. a. O.

[2] Biensfeldt, a. a. O.

IV. Abschnitt.

Die Koalitionsklausel und das Betriebsrätegesetz.

§ 10.

Die Koalitionsklausel und § 66 Ziffer 6 BRG.

Im § 66 Ziffer 6 ist bestimmt: »Der Betriebsrat hat die Aufgabe, das Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern und für Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmerschaft einzutreten.«

Diese Vorschrift verbietet oder duldet nicht unmittelbar die Koalitionsklausel, sondern besagt nur, daß der Betriebsrat für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit einzutreten habe, und wenn er diese Pflicht verletze, entstehe ein Schadensersatzanspruch gegen ihn. Da also die Vereinigungsfreiheit unter den besonderen Schutz des Betriebsrates gestellt ist, so kann daraus geschlossen werden, daß eine Vereinbarung, die gegen die Vereinigungsfreiheit verstößt, auch nichtig ist. Es sei noch auf die auf S. 20 angeführte Entscheidung verwiesen, in der ein solcher Fall, wie er sich aus § 66 Ziffer 6 BRG. ergeben kann, entschieden ist.

Die Vereinigungsfreiheit im § 66 Ziffer 6 BRG. ist derselbe Begriff wie im Art. 159 Reichsverfassung. Die Vereinigungsfreiheit umfaßt also auch hier das Recht, einer Organisation beizutreten oder sich von einer Organisation fernzuhalten. Da schon festgestellt ist, daß die Koalitionsklausel gegen dieses Recht verstößt, so will § 66 Ziffer 6 BRG. nur besagen, daß sie auch hierdurch nicht begründet werden kann.

Nach § 66 Ziffer 6 BRG. hat der Betriebsrat nicht nur die Pflicht, dafür einzutreten, daß eine Koalitionsklausel im Tarifvertrag nicht aufgenommen wird und wenn sie einmal aufgenommen ist, dafür zu sorgen, daß sie beseitigt wird. Er muß auf die Arbeitnehmer einwirken und sie über die Duldung der einzelnen Organisationen aufklären. Um die Arbeitnehmerschaft nochmals ausdrücklich darauf hinzuweisen, ist der Aufruf der Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften[1] erlassen.

Flatow[2] legt sehr richtig noch dem Betriebsrat aus § 66 Ziffer 6 BRG. die weitergehende Pflicht auf, für den Fall, wo die Aufgabe

[1] S. oben S. 15.

[2] Flatow, Kom. z. BRG., Anm. 2 zu § 66 Ziffer 6.

der Förderung des Einvernehmens innerhalb der Arbeiterschaft und des Eintretens für die Vereinigungsfreiheit in Konflikt geraten, er in erster Linie für die Vereinigungsfreiheit einzutreten habe. Tut er das nicht, so kann ihm sein Verhalten als gröbliche Pflichtverletzung ausgelegt werden.

§ 11.

Die Koalitionsklausel und die §§ 81, 84 BRG.

Nach § 78 Ziffer 8 BRG. ist es eine der Aufgaben des Betriebsrates, Richtlinien mit dem Arbeitgeber über die Einstellung von Arbeitnehmern zu vereinbaren. Richtlinien in diesem Sinne sind Normen, an die sich der Arbeitgeber bei der Auswahl seiner Arbeitnehmer zu halten hat. Diese Richtlinien sprechen sich über die Einstellung von Lehrlingen, Einstellung von auswärtigen Arbeitern, von verheirateten Frauen usw. aus.

Für diese Richtlinien bestimmt nun § 81 Abs. 1 BRG.: »Die gemäß § 78 Ziffer 8 vereinbarten Richtlinien müssen die Bestimmung enthalten, daß die Einstellung eines Arbeitnehmers nicht von seiner politischen, militärischen, konfessionellen oder gewerkschaftlichen Betätigung, von der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen Verein oder beruflichen oder militärischen Verband abhängig gemacht werden darf. Sie dürfen nicht bestimmen, daß die Einstellung von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht abhängig sein soll.«

Man könnte den § 81 BRG. unmittelbar als ein Verbot der Koalitionsklausel bezeichnen. Nach § 81 BRG. darf eine Richtlinienvereinbarung nicht die Einstellung von der Zugehörigkeit zu einer Organisation abhängig machen. Die Koalitionsklausel bestimmt aber, nur wer organisiert ist, darf hier beschäftigt werden. Eine Koalitionsklausel ist daher nach § 81 BRG. als nichtig anzusehen[1].

Nun wird die Ansicht vertreten, daß diese Bestimmung des § 81 BRG. nur für die Richtlinienvereinbarung gelte. Sobald eine tarifliche Abmachung bestehe, könne eine Richtlinienvereinbarung keine Geltung haben. Eine Betriebsvereinbarung, wie es die Richtlinien sind, sei nie in der Lage, Bestimmungen zu treffen, die über die engen Grenzen des Betriebes hinausgingen. Die Koalitionsklausel sei ein Mittel zur Festigung und Erweiterung des Berufsverbandes. Wenn die Richtlinien nur Bestimmungen für den einzelnen Betrieb aufstellen könnten, so sei es ihnen nicht möglich, über Mittel zu entscheiden, die den weiteren Kreis, die Berufsverbände betreffen. Hierfür seien nur die Berufsverbände zuständig. Man könne aus

[1] Flatow, Anm. 6.

dem Wortlaut und aus dem Sinn des § 81 BRG. nicht einen allgemeinen Grundsatz ableiten, denn es handele sich um eine Spezialvorschrift[1].

Die Ansicht Biensfeldts enthält an sich schon einen Widerspruch. Er sagt, daß in den Richtlinien keine Bestimmung über die Koalitionsklausel getroffen werden könne, weil die Richtlinien nur für den einzelnen Betrieb gelten könnten. Die Abrede, die nach § 81 BRG. nicht getroffen werden darf, ist aber gerade die Koalitionsklausel. Es darf die Einstellung nicht von der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Verbande abhängig gemacht werden. Darf nun an sich eine solche Abrede nicht getroffen werden, so braucht sie durch das Gesetz nicht erst ausdrücklich bestimmt zu werden.

Auch sonst ist der Ansicht Biensfeldts in keiner Weise beizutreten. Es ist zwar richtig, daß die Richtlinien nur vereinbart werden können, wenn eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht. Damit ist nicht gemeint, daß eine Richtlinienvereinbarung nur dann Platz greifen kann, wenn kein Tarifvertrag besteht, sondern es darf nur über den einen Punkt keine tarifvertragliche Regelung vorhanden sein. Es ist z. B. im Tarifvertrag nicht aufgenommen worden, wieviel Lehrlinge im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern eingestellt werden dürfen. Dann hat der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber über diesen einen Punkt eine Richtlinie zu vereinbaren. Andererseits braucht ja der Tarifvertrag nur die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu regeln. Über die Einstellung schweigt er. Dann wäre wohl die Möglichkeit gegeben, in den Richtlinien zu sagen, Nichtorganisierte dürfen nicht eingestellt werden. Selbstverständlich hätte diese Bestimmung, wenn sie gültig wäre, nur für den einzelnen Betrieb Geltung.

Es ist nun anzunehmen, daß die Vorschrift des § 81 BRG. auch entsprechende Anwendung finden kann, mit anderen Worten, da für die Richtlinien eine Koalitionsklausel unzulässig ist, so ist sie auch für die Tarifverträge unzulässig, denn die Richtlinien bilden für den Einzelbetrieb dasselbe was ein Tarifvertrag sonst bedeutet. Als eine Spezialvorschrift kann man m. E. den § 81 BRG. nicht ansehen. Er fällt durchaus nicht aus dem Rahmen der allgemeinen Vorschriften heraus. Was in vielen anderen Vorschriften enthalten ist, z. B. Art. 159 Reichsverfassung, besagt er für die Richtlinienvereinbarung. Man muß auf den Grund eingehen, den der Gesetzgeber gehabt hat, als er den § 81 BRG. einfügte. Es besteht nämlich bei Vereinbarung von Richtlinien, d. h. einer Vereinbarung, die für einen immerhin begrenzten Personenkreis getroffen wird, die

[1] Biensfeldt, N. Z. f. A. 1923, S. 536.

Gefahr, daß der Betrieb sich gegen Andersdenkende abschließen will. Der Betrieb will eine einheitliche Familie bilden, andere Ansichten sollen den Frieden nicht stören. Um dieses Ziel zu verwirklichen, wird einfach beim Abschluß des Arbeitsvertrages verlangt, der Arbeitnehmer muß überhaupt oder bestimmt organisiert sein. Bei einem Tarifvertrage, der die Organisationen als Parteien hat, ist diese Gefahr kaum vorhanden. Deshalb ist darüber eine gesetzliche Bestimmung nicht getroffen worden. Es war wohl auch dazu kaum Gelegenheit, denn im Betriebsrätegesetz wäre sie nicht unterzubringen gewesen, da der Betriebsrat ja keine Tarifverträge abschließen kann. Demnach ist aus § 81 BRG. zu entnehmen, daß der Gesetzgeber im allgemeinen jeden Zwang hinsichtlich der Organisation verwirft. Die Koalitionsklausel hat gegenüber § 81 BRG. keinen Bestand.

Dieser Ansicht wird vom Reichsgericht[1], von Zimmermann[2] und von Müller[3] zugestimmt. Das Reichsgericht führt aus, daß die §§ 81, 78 BRG. ausdrücklich verbieten, daß eine Entlassung wegen Nichtzugehörigkeit zu einer Organisation ausgesprochen wird. Wenn der Betriebsrat dagegen nicht Stellung nehme, mache er sich schadensersatzpflichtig. Müller legt dar, daß den Tarifverträgen kein Freibrief ausgestellt sei, weil für sie keine Bestimmung entsprechend dem § 81 BRG. getroffen sei. Sie müssen sich ebenso wie andere vertragliche Vereinbarungen in dem Rahmen halten, den § 81 BRG. aufstellt.

Der § 81 BRG. bringt die besprochene Vorschrift für die Einstellung von Arbeitnehmern. In § 84 Ziffer 1 ist gesagt: »Arbeitnehmer können im Falle der Kündigung seitens des Arbeitgebers binnen fünf Tagen nach der Kündigung Einspruch erheben, indem sie den Arbeiter- oder Angestelltenrat anrufen: 1. wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlechte, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder militärischen Verband erfolgt ist.«

Es handelt sich hier um dieselben Voraussetzungen für einen Einspruch, wie im § 81 BRG. für die Einstellung. Es treffen also die Ausführungen, die zum § 81 BRG. gemacht sind, auch hier entsprechend zu. Aus § 84 BRG. ergibt sich sogar noch sicherer die

[1] RG. in LZ. 1923, S. 107.

[2] Zimmermann, Koalitionsfreiheit und Organisationszwang in sozialer Praxis, 31, Nr. 6/7.

[3] Müller, a. a. O.

Unwirksamkeit der Koalitionsklausel als aus § 81 BRG. Wenn ein Einspruchsrecht gegen eine Kündigung gesetzlich vorgesehen ist für den Fall, daß ein bestimmter Kündigungsgrund geltend gemacht wird, so kann unmöglich dieser Kündigungsgrund Bestandteil eines Tarifvertrages sein und dadurch die gesetzliche Bestimmung illusorisch gemacht werden.

Zusammenfassend wird festgestellt, daß die Koalitionsklausel gegen die §§ 81, 84 BRG. verstößt und deshalb nach § 134 BGB. nichtig ist.

V. Abschnitt.

Die Koalitionsklausel und andere arbeitsrechtliche Gesetze und Verordnungen.

§ 12.

Die Koalitionsklausel und die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918.

Die Frage der Koalitionsklausel war, wie ausgeführt, bereits vor der Revolution ein lebhafter Streitgegenstand. In der Mehrzahl sprach sich die Rechtsprechung und Literatur gegen die Koalitionsklausel aus. Da wäre es doch am Platze gewesen, diesen alten Streit durch ein Revolutionsgesetz zugunsten der Arbeitnehmer zu entscheiden. Das Gegenteil ist geschehen. Man hat durch die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 ein Gesetz geschaffen, das gerade einen Zustand voraussetzt, den eine Koalitionsklausel beseitigen will. Die Tarifvertragsverordnung bezweckt, Tarifverträge auch für diejenigen unabdingbar zu machen, die den Vertrag nicht geschlossen haben, der für diese also keine Wirkung hat. Da es sich hierbei um Tarifverträge handeln muß, die auf der Arbeitnehmerseite von einer Organisation geschlossen sind, so kann der Tarifvertrag nur Wirksamkeit für die Mitglieder dieser Organisation haben. Ist aber die Möglichkeit vorgesehen, daß diese Wirkung auf Außenseiter, d. h. auf die, die nicht Mitglieder der Organisation sind, ausgedehnt wird, so werden auf jeden Fall Außenseiter vorausgesetzt.

Die Grundlage für die folgenden Ausführungen bilden §§ 1 und 2 der Tarifvertragsverordnung. Diese Bestimmungen lauten:

§ 1: »Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen

Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt ‹Tarifvertrag›, so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen. Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam, soweit sie im Tarifvertrage grundsätzlich zugelassen sind oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitsnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages.

Beteiligte Personen im Sinne des Abs. 1 sind die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen sind oder bei Abschluß des Tarifvertrages gewesen sind, oder die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben.«

§ 2: »Das Reichsarbeitsamt kann Tarifverträge, die für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifvertragsgebiet überwiegende Bedeutung erlangt haben, für allgemeinverbindlich erklären. Sie sind dann innerhalb ihres räumlichen Geltungsbereichs für Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter den Tarifvertrag fallen, auch dann verbindlich im Sinne des § 1, wenn der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber oder beide an dem Tarifvertrage nicht beteiligt sind.«

Wir finden hier eine gesetzliche Begriffsbestimmung des Tarifvertrages. Sie besagt, daß ein Vertrag, der zwischen einem Einzelarbeitnehmer und einem Arbeitgeber abgeschlossen ist, kein Tarifvertrag ist, sondern ein Einzelarbeitsvertrag. Der Tarifvertrag soll ja gerade die Bedingungen für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen enthalten. Ein Arbeitnehmer wird also niemals auf Grund eines Tarifvertrages beschäftigt, sondern auf Grund eines Einzelarbeitsvertrages, dessen Inhalt allerdings im Tarifvertrag genau vorgeschrieben ist. Auf der Arbeitgeberseite kann entweder ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberorganisation stehen.

Besteht nun ein Tarifvertrag, so dürfen die Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages, der zwischen einem Mitgliede der Arbeitnehmerorganisation, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat und dem betreffenden Arbeitgeber, der auch an dem Tarifvertrag beteiligt ist, nichts anderes bestimmen, als in dem Tarifvertrag gesagt ist. Abweichende Arbeitsverträge sind unwirksam.

Die anderen Einzelarbeitsverträge können hiervon abweichende Bestimmungen enthalten. Es handelt sich dabei um die Einzelarbeitsverträge der Außenseiter. Als Außenseiter kommen Nicht-

organisierte und Mitglieder anderer Organisationen, und zwar von Organisationen, die nicht tariffähig sind oder den Tarifvertrag nicht geschlossen haben, in Betracht. Für die Frage, welche Organisationen tariffähig sind, ist entscheidend der Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 1. November 1920[1], die lautet: »Die Entscheidung der Frage, ob eine Berufsvereinigung als eine Arbeitnehmervereinigung im Sinne der Verordnung vom 23. Dezember 1918 zum Abschluß rechtlich wirksamer Tarifverträge berechtigt ist, hängt von dem Wesen und den Zielen der Vereinigung ab. Die Vereinigung muß zunächst eine reine Arbeitnehmervereinigung sein, in der Arbeitgeber oder deren Vertreter weder Sitz noch Stimme haben. Die finanziellen Mittel zur Durchführung der Verbandsaufgaben dürfen nur durch Beiträge der Mitglieder, nicht aber durch Arbeitgeber oder deren Vertreter aufgebracht werden. Die Ziele der Vereinigung müssen in erster Linie wirtschaftliche sein, ohne daß es ausgeschlossen wäre, daß neben den wirtschaftlichen Zielen die Betätigung der Vereinigung auch kulturellen oder religiösen Zielen zugewendet wird. Daß die Satzung der Vereinigung unbedingt den Richtlinien entspricht, die von der Zentralarbeitsgemeinschaft der gewerblichen und industriellen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgestellt worden sind ‹vgl. Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands Nr. 15 vom 22. April 1919 und Nr. 3 vom 17. Januar 1920›, wird man nicht verlangen dürfen.«

Es bestand immer ein Interesse bei den Arbeitnehmern, die Arbeitsbedingungen in einem Gebiet, in dem die gleichen Lebensbedingungen bestehen, einheitlich zu regeln. Ein Tarifvertrag konnte aber bisher nicht zwangsweise zum Gegenstand des Einzelarbeitsvertrages für einen Außenseiter gemacht werden. Man hat zwar wohl größtenteils auf einen solchen vorbildlichen Tarifvertrag Bezug genommen, doch ein Zwang hierzu war nicht möglich. Deshalb hat man in der Tarifvertragsverordnung die Allgemeinverbindlichkeit geschaffen.

Unabdingbar werden durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung aber nur die Normativbestimmungen des Tarifvertrages. Normativbestimmungen sind solche, die Gegenstand des Einzelarbeitsvertrages sein können, im Gegensatz zu den obligatorischen Bestimmungen.

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung dehnt nun die Wirkung des Tarifvertrages auf alle Arbeitnehmer aus. Hierdurch entsteht schon ein Gegensatz zur Koalitionsklausel. Diese will nur organisierte Arbeitnehmer schaffen, um nur diesen die Vorteile des Tarifvertrages zuteil werden zu lassen. Der Gesetzgeber will aber durch

[1] Abgedruckt im RABl. 1920, I, Nr. 3, S. 94.

die Tarifvertragsverordnung den Organisationen nicht dieses Recht geben. Er sieht es nicht als eine Ungerechtigkeit an, daß sich die Nichtorganisierten die Vorteile des Tarifvertrages zunutze machen, zu dessen Zustandekommen sie nicht beigetragen haben. Die Organisationen sollen demnach nicht nur im Interesse ihrer Mitglieder einen Tarifvertrag abschließen, sondern im Interesse aller Arbeitnehmer, die für einen solchen Tarifvertrag in Frage kommen.

Auch abgesehen von der Allgemeinverbindlichkeit kann der von einer Arbeitnehmerorganisation abgeschlossene Tarifvertrag gegen den Willen der Organisation für Nichtmitglieder Geltung haben. Die Außenseiter haben nach § 1 Abs. 2 der Tarifvertragsverordnung die Möglichkeit, den Einzelarbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abzuschließen. Der Zweck, den die Koalitionsklausel haben soll, daß kein Fremder die Früchte der Bemühungen der Organisation genießen soll, wird durch die Koalitionsklausel nicht erreicht. Sie ist sogar mit der Tarifvertragsverordnung nicht vereinbar und deshalb nichtig, denn sie würde dem Arbeitnehmer ein Recht entziehen, das ihm durch die Tarifvertragsverordnung gegeben ist. Wenn nur organisierte Arbeitnehmer im Betriebe beschäftigt werden, so können nichtorganisierte Arbeiter sich nicht auf den Tarifvertrag berufen, wozu sie aber nach der Tarifvertragsverordnung berechtigt sind.

Schon das Wesen der Allgemeinverbindlichkeitserklärung spricht gegen die Koalitionsklausel. Jene setzt voraus, daß nichtorganisierte Arbeitnehmer vorhanden sind. Das will die allgemeine Koalitionsklausel unmöglich machen. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung setzt außerdem anders Organisierte voraus, was wieder die besondere Koalitionsklausel verhindern will. Beide Koalitionsklauseln würden demnach die Allgemeinverbindlichkeitserklärung überflüssig machen. Man kann auch nicht sagen, daß die Tarifvertragsverordnung im Laufe der Zeit überflüssig geworden ist, denn sie ist ja erst geschaffen worden, nachdem die Möglichkeit gegeben war, hinsichtlich der Koalitionsklausel eine gegenteilige Regelung zu treffen. Der Streit um die Koalitionsklausel ist keineswegs erst nach Erlaß der Tarifvertragsverordnung entstanden.

An diesen Gedanken knüpft Biensfeldt[1] an, um die Zulässigkeit der Koalitionsklausel trotz der Tarifvertragsverordnung zu begründen. Er führt aus, daß die Koalitionsklausel immer seltener zur Veranlassung einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung führen wird und dadurch die Stellung der Arbeitnehmer stärke.

Hiergegen wendet sich Erdmann mit Recht, indem er darlegt,

[1] Biensfeldt, a. a. O.

daß durch die Koalitionsklausel keineswegs die Notwendigkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung beseitigt werde, denn ohne diese müßten immer die Arbeitgeber den Geltungsbereich des Tarifvertrages bestimmen.

Das Ergebnis dieser Untersuchung ist, daß sich die Tarifvertragsverordnung gegen die Koalitionsklausel ausspricht.

§ 13.

Die Koalitionsklausel und die Gewerbeordnung.

Von der Gewerbeordnung kommen für die Besprechung der Koalitionsklausel die §§ 152, 153 in Betracht. Der § 153 ist aufgehoben. Auf den § 152 ist schon wiederholt zurückgekommen worden. Er hatte vor Erlaß der neuen Reichsverfassung dieselbe Bedeutung für die Koalitionsklausel und das Koalitionsrecht überhaupt wie jetzt der Art. 159 Reichsverfassung.

Bevor auf die Untersuchung eingegangen werden kann, wie sich die Koalitionsklausel zum § 152 GewO. verhält, muß die Frage geprüft werden, ob dieser Paragraph überhaupt heute noch Geltung hat oder ob er durch Art. 159 Reichsverfassung aufgehoben ist.

Durch § 152 GewO. wurde einem bestimmten Personenkreis die Koalitionsfreiheit gegeben. Allerdings war diese recht unvollkommen, denn die Organisationen hatten keinerlei Rechte gegen ihre Mitglieder, diese konnten ohne Rechtsnachteil aus der Organisation ausscheiden, und zwar jederzeit, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Eine Klage gegen solche Mitglieder war durch § 152 Abs. 2 GewO. untersagt[1].

Der Art. 119 Reichsverfassung dagegen gewährleistet die Vereinigungsfreiheit für alle Berufskreise. Die Schranke, die § 152 GewO. hinter den gewerblichen Arbeitern aufgerichtet hatte, ist beseitigt. Es sind ferner alle Maßnahmen und Abreden für rechtswidrig erklärt worden, die geeignet sind, die Vereinigungsfreiheit einzuschränken oder zu behindern.

Die Bestimmung des Art. 159 Reichsverfassung geht also viel weiter als der § 152 GewO. Dadurch ist der § 152 GewO. überflüssig geworden. Wollte sich jemand auf ihn berufen, so müßte ihm immer entgegengehalten werden, daß ja der Art. 159 Reichsverfassung viel weitergehende Rechte gewähre, und die Beschränkungen des § 152 GewO. weggefallen seien. Der § 152 GewO. ist durch den Art. 159 Reichsverfassung als aufgehoben zu betrachten.

[1] Landmann, GewO., 5. Aufl., Bd. II, S. 551.

Diese Meinung wird in der Literatur schon lange vertreten[1]. Das Reichsgericht hat sich erst jetzt in einer Entscheidung vom 2. Juni 1925[2] dieser Meinung angeschlossen. Es führt dort im wesentlichen aus, »daß aus den Verhandlungen der Nationalversammlung zu entnehmen sei, daß die Unvollkommenheiten des § 152 GewO. beseitigt werden sollten. Aus der geschichtlichen Entwicklung ergebe sich, daß hierdurch nicht nur die Freiheit des Zusammenschlusses gewährleistet werden sollte, sondern darüber hinaus die rechtliche Möglichkeit einer wirksamen Durchführung der Koalitionsfreiheit. Sei die gewährte Vereinigungsfreiheit in diesem Sinne aufzufassen, so stehe der § 152 GewO. mit der Reichsverfassung in einem offenbaren Widerspruch. Als weitere Stütze dieser Ansicht diene, daß es dem Willen des Gesetzgebers nicht entsprechen könne, zweierlei Arten von Koalitionsfreiheit, eine durch § 152 Abs. 2 GewO. eingeschränkte, für die unter dem Geltungsbereich der GewO. fallenden Berufs- und Personenkreise, und im übrigen eine nach Art. 159 Reichsverfassung unbeschränkte zur gesetzlichen Anordnung zu bringen[3]«.

Was zu den Beziehungen der Koalitionsklausel zu dem § 152 GewO. zu sagen wäre, ist nach diesem Ergebnis durch die Ausführungen zu Art. 159 Reichsverfassung erledigt.

§ 14.

Die Koalitionsklausel und das Arbeitsnachweisgesetz.

Zum Schluß der Untersuchungen ist noch auf das Verhältnis der Koalitionsklausel zu dem Arbeitsnachweisgesetz einzugehen.

Die Einführung der Koalitionsklausel würde die Durchführung der §§ 40, 41 des Arbeitsnachweisgesetzes unmöglich machen. Diese Bestimmungen lauten:

§ 40. »Die Vermittlung hat unparteiisch und ohne Rücksicht auf die Zugehörigkeit zu einer Vereinigung zu erfolgen. Sie hat dahin zu wirken, daß freie Stellen durch möglichst geeignete Arbeitskräfte

---

[1] Erdmann, a. a. O., Nipperdey, N. Z. f. A. 1923, S. 307, Groh, Zwei Beiträge zum Koalitionsrecht, N. Z. f. A., S. 1.

[2] N. Z. f. A. 1925, S. 684.

[3] Zu demselben Ergebnis kommt Franke im Anschluß an eine Entscheidung des Landgerichts Potsdam in der N. Z. f. A. 1924, S. 109. Das Landgericht hatte entgegen der damaligen Ansicht des Reichsgerichts den § 152 GewO. als aufgehoben erklärt. Franke spricht sehr richtig noch den Gedanken aus, daß sich der Abs. 2 des § 152 GewO. niemals mit dem Rechtsgrundsatz habe vereinigen lassen: »pacta sunt servanda«, wenn das organisierte Mitglied ohne weiteres sein Verhältnis zur Organisation lösen konnte.

besetzt werden. Dabei sind einerseits die besonderen Verhältnisse der freien Arbeitsplätze, andererseits die berufliche und körperliche Eignung sowie die persönlichen und Familienverhältnisse und die Dauer der Arbeitslosigkeit des Gewerbes zu berücksichtigen, soweit die Lage des Arbeitsmarktes es gestattet.

Weibliche Arbeitnehmer sind tunlichst durch sachgemäß vorgebildete weibliche Angestellte zu vermitteln.

Die Frage der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung ist, soweit es sich nicht um Betriebe im Sinne des § 67 des Betriebsrätegesetzes handelt, untersagt. Ebenso ist dem Arbeitsnachweis untersagt, einen Arbeitnehmer zum Zweck der Nichteinstellung ungünstig zu kennzeichnen oder sonst an einer Maßregelung von Arbeitnehmern oder an einer entsprechenden Maßnahme gegen Arbeitgeber mitzuwirken. Die Bestimmungen des § 42 werden hierdurch nicht berührt.«

§ 41: »Soweit ein Tarifvertrag besteht, hat der öffentliche Arbeitsnachweis die Vermittlung der beteiligten Arbeitnehmer an beteiligte Arbeitgeber, sofern ihm die Beteiligung bekannt ist, nur zu tariflich zulässigen Bedingungen vorzunehmen.«

Besteht eine Koalitionsklausel in einem Tarifvertrag, so kann sich folgende Sachlage ergeben: ein Arbeitsnachweis vermittelt einem nichtorganisierten Arbeitnehmer eine freie Stelle bei einem Arbeitgeber, der durch die Koalitionsklausel in der Einstellung der Arbeitnehmer gebunden ist. Der Arbeitnehmer ist hier nicht in der Lage, die ihm nachgewiesene Beschäftigung anzunehmen, denn der Arbeitgeber müßte ihn gleich wieder entlassen. Für die Zukunft könnte dann der Arbeitsnachweis für den betreffenden Arbeitgeber nur organisierte Arbeiter vermitteln, oder seine Tätigkeit würde stets vergeblich sein. Er müßte also jedesmal sich nach der Verbandszugehörigkeit des Arbeitslosen erkundigen. Die Frage nach der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung ist jedoch untersagt.

Um in diesem Punkt doch das gewünschte Ziel zu erreichen, ist in manchen Tarifverträgen die Bestimmung aufgenommen, daß die Vermittlung von Arbeitskräften an die Betriebe der am Tarifabkommen beteiligten Arbeitnehmerorganisationen erfolgen. Nach einem Bescheid des Reichsarbeitsministers[1] sind solche Bestimmungen in Tarifverträgen rechtswidrig und unwirksam, da sie gegen die im Art. 159 Reichsverfassung gewährleistete Vereinigungsfreiheit verstoßen.

Der § 41 des Arbeitsnachweisgesetzes läßt die Koalitionsklausel ebenfalls nicht zu. Daß bei bestehenden Tarifverträgen die Vermittlung nur zu den Tarifbestimmungen zu erfolgen hat, ist selbst-

[1] Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 21. April 1920; N. Z. f. A. 1921, S. 84.

verständlich, denn die Bestimmungen des Tarifvertrages sind ja für die Beteiligten unabdingbar.

Die Koalitionsklausel ist hiernach mit den Bestimmungen des Arbeitsnachweisgesetzes nicht vereinbar. Sie würde gegen diese Bestimmungen verstoßen. Deshalb ist die Koalitionsklausel gegenüber den Bestimmungen des Arbeitsnachweisgesetzes nichtig.

VI. Abschnitt.

§ 15.

Ergebnis der Untersuchungen.

Als Ergebnis der Untersuchungen fassen wir zusammen:

Die Koalitionsklausel ist unwirksam. Der Rechtswirksamkeit der Koalitionsklausel stehen die Bestimmungen der Reichsverfassung, des Bürgerlichen Gesetzbuches, des Betriebsrätegesetzes, der Tarifvertragsverordnung und des Arbeitsnachweisgesetzes entgegen. Auch findet sie in anderen Teilen dieser Bestimmungen keine Stütze.

Wird ein Arbeitnehmer auf Grund einer Koalitionsklausel entlassen, so ist ihm die Arbeitnehmerschaft, die seine Entlassung gefordert hat, und der Betriebsrat in gewissen Fällen schadensersatzpflichtig.

Diesem Ergebnis gegenüber soll aber nicht die Möglichkeit verkannt werden, daß es in absehbarer Zeit zu einem Koalitionszwang kommen kann. Nachdem der ehemalige Zunftzwang aufgehört hat, ist die Bewegung hinsichtlich der Koalitionsklausel von der anfänglichen scharfen Gegnerschaft zu einer teilweisen Duldung der Koalitionen gekommen, und steht augenblicklich bei einer Anerkennung der Organisationen durch die Reichsverfassung. Geht die Entwicklung in der angefangenen Richtung weiter, so können wir bald einen Koalitionszwang haben, die Idee der Koalitionsklausel würde also Erfolg haben. Die zur Zeit bestehenden arbeitsrechtlichen Gesetze allerdings lassen eine Koalitonsklausel nicht zu.

§ 16.

Ein Reformvorschlag.

Am Schluß dieser Arbeit soll noch auf einen Weg hingewiesen werden, der ohne Einführung des Koalitionszwanges zu einem für beide Teile befriedigenden Ergebnis kommen würde. Der Meinungsstreit entsteht zum größten Teil deshalb, weil die nichtorganisierten

Arbeitnehmer nicht die Vorteile eines Tarifvertrages genießen sollen, den eine Organisation unter Aufwendung von Kosten und Mühen abgeschlossen hat.

Hier würde ein Ausgleich geschaffen werden, wenn der Staat Beamte einsetzen würde, deren Aufgabe es ist, Tarifverträge abzuschließen. Es würde sich sicher ein günstiges Ergebnis erzielen lassen, wenn unparteiische Sachverständige die Lohn- und Arbeitsbedingungen regeln würden.

Wie der Arbeitnehmer den Betriebsrat wählt, der seine Interessen in dem einzelnen Betrieb wahrnehmen soll, so können die Arbeitnehmer auch Mitglieder für eine Kommission wählen, die die Tarifverträge für die einzelnen Arbeitnehmergruppen abzuschließen hat. Natürlich würden die Arbeitgeber ebenfalls ihre Vertreter in diese Kommission zu entsenden haben. Die auf diese Weise zustande gekommenen Tarifverträge hätten bindende Kraft für alle Arbeitnehmer der bestimmten Berufsgruppe.

Den Organisationen soll die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen entzogen und einer Kommission übertragen werden, die in gleicher Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und einem beamteten unparteiischen Vorsitzenden übertragen werden. Die Organisationen würden dadurch zu einfachen Vereinen herabgesetzt werden, deren Machtstellung ohne Einfluß auf die Lebensverhältnisse ist.